



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Planeamiento estratégico y desempeño docente en un instituto
de educación superior tecnológica Ayacucho 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Zegarra Vila, Pedro Eduardo (orcid.org/0009-0002-8826-7684)

ASESORES:

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen (orcid.org/0000-0002-2221-7951)

Mg. Mejia Falcon, Víctor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi querida madre que está en el cielo, por querer que sus hijos sobresalgan y logren el reconocimiento de la sociedad y a toda mi familia que con su apoyo contribuyó con este logro profesional.

Zegarra Vila, Pedro Eduardo

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a nuestra casa superior de estudio Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de lograr este grado de estudio.

Agradezco al Instituto de Educación Superior Tecnológica Manuel Antonio Hierro Pozo que me dio la oportunidad de poder realizar el presente trabajo de investigación.

También, mis sinceros agradecimientos a mi familia que incondicionalmente me apoya en todos mis emprendimientos.

Gracias a todos.

Zegarra Vila, Pedro Eduardo

Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Dra. Villavicencio Palacios Lilette del Carmen, docente de la Escuela de posgrado y programa académico de maestría en educación con mención en administración de la educación de la Universidad César Vallejo sede Trujillo asesora de la tesis, titulada:

“Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023” del autor Zegarra Vila, Pedro Eduardo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 16 de noviembre de 2023

Villavicencio Palacios Lilette del Carmen	
DNI: 18033075	Firma: 
ORCID: 0000-0002-2221-7951	



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZEGARRA VILA PEDRO EDUARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ZEGARRA VILA PEDRO EDUARDO DNI: 28590780 ORCID: 0009-0002-8826-7684	Firmado electrónicamente por: ZEVILA el 16-01-2024 11:31:57

Código documento Trilce: INV - 1435628

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.3.1. Población.....	19
3.3.2. Muestra.....	19
3.3.3. Muestreo.....	20
3.3.4. Unidad de Análisis	20
3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de Análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Resultado de validez de los instrumentos</i>	21
Tabla 2: Estadística de fiabilidad	21
Tabla 3: Tabla cruzada de las variables planeamiento estratégico y desempeño docente.	23
Tabla 4: Tabla cruzada de la dimensión conocimiento integral de la realidad y la variable desempeño docente.	24
Tabla 5: Tabla cruzada de la dimensión futuro deseado y la variable desempeño docente.	25
Tabla 6: Tabla cruzada de la dimensión políticas y planes coordinados de la realidad y la variable desempeño docente.	26
Tabla 7: Tabla cruzada de la dimensión conocimiento integral de la realidad y la variable desempeño docente.	27
Tabla 8: Resultados de comprobación de hipótesis general	28
Tabla 9: Resultados de comprobación de hipótesis específica 1	29
Tabla 10: Resultados de comprobación de hipótesis específica 2	30
Tabla 11: Resultados de comprobación de hipótesis específica 3	31
Tabla 12: Resultados de comprobación de hipótesis específica 4	32

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. La metodología utilizada en el presente estudio fue tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. Y la muestra estuvo conformada por 32 docentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios como instrumento de recolección de datos, uno para medir el nivel de planificación estratégica y otro para medir el desempeño docente de la institución educativa. Los resultados evidenciaron que 59.4% de encuestados mencionan que el planeamiento estratégico es eficiente, 37.5% indica que es regular y solo 3.1% percibe que es deficiente; además, con respecto al desempeño docente, el 59.4% indica que este es alto y 40.6% menciona que es regular. Finalmente, se obtuvo que el Rho de Spearman fue de 0.866 y el p-valor de 0.00 lo que permite concluir que existe una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023; lo que permite inferir que las mejoras que se consideren en el planeamiento estratégico traerán como consecuencia un mejor desempeño docente.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, desempeño docente, educación superior.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between strategic planning and teaching performance in an educational institution of technological higher education Ayacucho 2023. The methodology used in the present study was applied type, quantitative approach, non-experimental design, correlational level and cross-sectional section. The sample consisted of 32 teachers to whom two questionnaires were applied as a data collection instrument, one to measure the level of strategic planning and the other to measure the teaching performance of the educational institution. The results showed that 59.4% of respondents mentioned that strategic planning is efficient, 37.5% indicated that it is regular, and only 3.1% perceived that it was deficient; In addition, with respect to teacher performance, 59.4% indicate that it is high and 40.6% mention that it is average. Finally, it was obtained that Spearman's Rho was 0.866 and the p-value was 0.00, which allows us to conclude that there is a positive, high and statistically significant relationship between strategic planning and teaching performance in an educational institution of technological higher education Ayacucho 2023; This allows us to infer that the improvements considered in the strategic planning will result in better teaching performance.

Keywords: Strategic planning, teaching performance, higher education.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, la planificación estratégica es reconocida en el campo educativo como la guía para el diseño de metas, recursos y enfoques pedagógicos a largo plazo, además la ejecución de este plan afecta el desempeño docente al alinear objetivos institucionales con prácticas en el aula, en la cual la calidad de la planificación influye en la claridad de las expectativas y estrategias, potenciando la enseñanza y el aprendizaje, esto ocurre debido a que un proceso de planificación efectivo permite a los docentes adaptarse a las necesidades cambiantes, fomentar la innovación y medir el progreso (Biondi & Russo, 2022).

En México, la gestión estratégica aparece como un enfoque para establecer un sistema de planificación en instituciones de educación superior y con la necesidad de agrupar y organizar los esfuerzos operativo, ya que, a través de este, se busca recopilar datos que reflejen cómo la institución está cumpliendo su misión de formar profesionales de calidad, además permite medir y evaluar el desempeño de diversos aspectos, ajustando recursos y enfoques para alinearlos con los objetivos educativos y la misión institucional, lo que eventualmente contribuye a elevar la calidad educativa y el progreso de los educandos (Vélez et al., 2022).

En Latinoamérica, el desempeño docente está marcada por insatisfacciones y deficiencias del sistema educativo, por ello, este problema requiere un análisis profundo para comprender su estado y fomentar su desarrollo futuro, ya que la labor de los educadores es un elemento clave, además es importante mencionar que esto no es un problema de algunos países, sino de todos en el continente, por ello resulta importante abordar las problemáticas socioeducativas y allanar el camino hacia un progreso significativo y sostenible en América Latina (Escribano, 2018).

A nivel nacional, basado en los resultados del Censo Educativo 2018, se registró la presencia de 1,800 instituciones de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) en el país de las cuales 808 son de gestión pública, mientras que 992 son de carácter privado, las que atienden a una población estudiantil que supera los 250,000 alumnos (Minedu, 2019) lugares donde la planificación estratégica, busca establecer metas claras, así como definir una ruta a recorrer a largo plazo, buscando mejorar la calidad educativa, la cual permita adaptarse a cambios sociales y tecnológicos y más es un estado tan dinámico, debido a que el objetivo

principal de este es maximizar el rendimiento académico, fomentar la innovación curricular, garantizar la equidad y satisfacer las necesidades de estudiantes, la comunidad y los educadores, lo cual asegura un mejor rendimiento de los docentes, ya que pueden contar con los recursos necesarios para realizar correctamente sus actividades (Valladares et al., 2022).

A nivel local, el instituto de educación superior tecnológica sujeto de estudio, ubicado en Ayacucho, dispone de un plan estratégico accesible para los docentes y todo el personal educativo a lo largo del año académico, con el propósito de orientar sus actividades a mediano y largo plazo; pese a ello, no todos los docentes están familiarizados con dicho plan.

El limitado conocimiento y adhesión podría deberse a la falta de participación activa de los docentes en la elaboración de este plan estratégico, cuyo propósito es establecer los objetivos institucionales o podría estar vinculada con una promoción y formación insuficiente de su contenido.

Esto ocasiona que cada docente trabaje de manera aislada, basándose en su propia percepción y esta falta de alineación no garantiza una contribución efectiva hacia el logro de los objetivos institucionales creando incertidumbre en torno al cumplimiento de estos objetivos y a la manera en que los profesores deben dirigir sus estrategias para alcanzarlos y provoca un desempeño inadecuado por parte de los docentes, quienes a pesar de sus conocimientos y extensa formación carecen de una guía clara sobre las metas y la dirección estratégica que la institución busca seguir.

Por ello, esta investigación pretende identificar si los docentes que evidencian tener una mayor información e involucramiento en el planeamiento estratégico demuestra a la vez un desempeño docente adecuado para lograr cumplir con los objetivos institucionales, y si los docentes que se encuentran menos involucrados o demuestran tener mejor información evidencian a la vez un menor desempeño de sus labores; esto a fin de comprobar la importancia de integrar a la comunidad educativa completa en el desarrollo del planeamiento estratégico institucional buscando alinear el plan propuesto con las estrategias de trabajo de todos los docentes quienes se encuentran laborando en la actualidad y de mejorar de estas forma su desempeño en beneficio de la comunidad.

Por lo descrito se propone como problema general: ¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023?, así mismo se proponen los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023? (b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023? (c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023? (d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023?

Por otro lado, este trabajo se justifica teóricamente, ya que se busca comprobar y utilizar la información proporcionada por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2017) sobre el planeamiento estratégico en instituciones de educación superior; además, se utiliza la información de desempeño docente proporcionada por el MINEDU (2022) buscando crear nuevo conocimiento que sea útil para otros investigadores o contribuya al avance del conocimiento en general; a nivel social, se justifica debido a que un adecuado planeamiento estratégico permitirá que los docente tengan un mayor desempeño, lo cual es importante para los estudiantes quienes son los principales beneficiados; a nivel práctico, se justifica debido a que permitirá conocer la perspectiva de los trabajadores sobre el planeamiento estratégico, además de conocer el desempeño basado en los indicadores del MINEDU; por último a nivel metodológico, esto se respalda por el hecho de que se utilizaron y personalizaron dos herramientas que facilitaron la recopilación de datos relacionados con las variables en cuestión y pueden ser de utilidad para futuras investigaciones.

El objetivo general será: Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023, así mismo se proponen los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el

desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. (b) Determinar la relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. (c) Determinar la relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. (d) Determinar la relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.

Finalmente, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el planeamiento estratégico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023, y se proponen las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. (b) Existe relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. (c) Existe relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. (d) Existe relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Después de llevar a cabo una meticulosa revisión de investigaciones que aborden temáticas similares a las de este estudio, con el propósito de contrastar resultados y obtener una visión previa del trabajo a realizar, se han tomado en cuenta los antecedentes a nivel nacional donde Castillo (2022) buscó determinar cómo el planeamiento estratégico esta relacionado con el desempeño docente en una institución educativa en Chimbote. Empleó un método cuantitativo, correlacional – transversal y fue realizado en una muestra de 64 docentes quienes realizaron un cuestionario para la obtención de resultados. Los resultados evidenciaron que el planeamiento estratégico tuvo un nivel 42.2% logrado y 57.8% destacado; y que el desempeño docente fue 76.6% bueno y 18.8% muy bueno. Se halló un Rho de Spearman de 0.453, con lo que se concluyó que la relación de las variables es moderada, positiva y significativa al 0.000, resultado que indica que los cambios realizados en el planeamiento estratégico de la institución tendrán un efecto moderado en el desempeño de los docentes.

Por otro lado, Bejar (2021) quiso establecer la relación entre el plan estratégico y la gestión por resultados en instituciones educativas de El Agustino, Lima. Para ello empleo un método cuantitativo, no experimental, correlacional y se utilizó una muestra de 55 docentes. Los datos evidenciaron que el plan estratégico tiene un nivel 80% eficiente, 16.4% regular y 3.6% ineficiente; además, la gestión por resultados tiene un nivel 52.7% regular, 29.1% eficiente y 18.2% ineficiente. Se concluyó determinando que la relación entre las variables fue de 0.312, indicando que esta es baja, positiva y significativa al 0.020, esto indica que un plan estratégico influye en el logro de resultados; sin embargo, no es determinante para que estos sean buenos.

Asimismo, Palomino (2020) buscó determinar cómo el clima organizacional se encuentra relacionada con el desempeño del docente en instituciones educativas de Huánuco. La metodología fue cuantitativa, correlacional y la muestra fue compuesta por 86 docentes quienes participaron respondiendo dos cuestionarios para recopilar información. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional tuvo un nivel 46.5% favorable, 29.1% desfavorable y 24.4% muy favorable; Además, el desempeño docente tuvo un nivel 67.4% bueno, 31.4% regular y 1.2% deficiente. Se determinó que la relación entre las variables fue de

0.440, indicando que esta es moderada, positiva y significativa al 0.000, con lo que se puede inferir que, si bien el clima organizacional juega un rol relevante para el desempeño, no es el único que influye en este.

También, Cáceres (2019) planteó como objetivo de su estudio determinar cómo la gestión institucional se encuentra relacionada con el desempeño docente en una institución educativa de Casca. La metodología usada tipo aplicada, descriptiva, correlacional y la muestra estuvo compuesta por 38 docentes quienes resolvieron un cuestionario para recolectar datos. Los resultados evidenciaron que la gestión institucional tiene un nivel 32% alto, 26% medio y 16% muy bajo; además el desempeño docente fue 53% alto, 24% medio y 16% muy alto. Además, el Rho de Spearman fue de 0.057 y el p-valor 0.733, concluyendo con estos resultados que la relación entre las variables no existe o es casi nula.

Además, Rodríguez (2021) propuso como objetivo evaluar la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente una Institución Educativa de Pacasmayo. La metodología fue básica, no experimental, correlacional y la muestra fue conformada por 19 docentes quienes desarrollaron un cuestionario. Los resultados indicaron que la gestión curricular tuvo un nivel 63.2% alta, 31.6% media y 5.2% baja; además, el desempeño docente fue evaluado con un nivel 68.4% alto y 31.6% medio. Se pudo concluir que la relación entre las variables fue muy fuerte, positiva con un Rho de Spearman de 0.852 y significativa con un p-valor de 0.000, indicando que una correcta gestión curricular mejora considerablemente el desempeño del personal docente.

Por otro lado, Cortijo (2020) buscó determinar la gestión educativa y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Florencia de Mora – Trujillo. La metodología utilizada fue descriptiva, correlacional, transversal y se empleó una muestra de 14 docentes quienes participaron de un cuestionario para la obtención de datos. Los resultados evidenciaron un Rho de Spearman de 0.917 y un p-valor de 0.000, con lo que se pudo concluir que la relación entre las variables positiva, alta y significativa, esto expresa que de existir una mejorar de la gestión educativa esta afecta mejorando el desempeño docente.

Asimismo, Flores (2022) propuso determinar si existe una relación entre la calidad educativa y desempeño docente en instituciones educativas públicas del Porvenir – Trujillo. La metodología fue descriptiva, correlacional - transversal y la

muestra de 70 docentes fue sometida a un cuestionario para obtener datos. Los resultados mostraron que la calidad educativa fue evaluada con un nivel 97% alto y 3% medio; además, el desempeño docente fue 99% bueno y 1% regular. Se concluyó que la relación fue baja, positiva con un Rho de Spearman de 0.326 y significativa con un p- valor de 0.000 entre las variables, esto expresa que la calidad educativa es afectada por el desempeño que presenten los docentes para realizar sus labores.

A nivel local, Choque (2022) buscó demostrar la relación existente entre gestión institucional y el desempeño docente en Ayacucho. Su metodología fue cuantitativa, no experimental y correlacional. La muestra comprendió a 81 profesionales a quienes se les administró un cuestionario para obtener datos, donde los resultados evidenciaron que la gestión institucional es 70% casi siempre adecuada y 21% considera que a veces es adecuada; además del desempeño docente un 62% alcanzó un logro previsto y un 25% de los docentes tuvieron un desempeño en proceso. Finalmente, se obtuvo un Rho = ,883 y un $p < 0,05$; lo que permitió concluir que existe una relación positiva, alta y significativa entre las variables.

Además, Muñoz (2023) planteó como objetivo determinar cómo se relaciona la gestión institucional con el desempeño profesional magisterial en un instituto superior de Ayacucho. La metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional- transversal, y la muestra fue de 60 docentes que respondieron un cuestionario para dotar al estudio de datos, donde los resultados evidenciaron que la gestión educativa era un 18.3% adecuada, 43.4% moderada y un 38.3% inadecuada; y el desempeño profesional era un 16.7% eficiente, 46.6% regular y un 36.7% deficiente. Finalmente, se obtuvo un Rho = ,886 y un $p < 0,05$; lo que indicó permitió concluir que existe una significancia bilateral y una relación significativa entre las variables.

A nivel internacional, Chichanda (2021) tuvo como objetivo determinar la gestión educativa y su influencia en el desempeño de los docentes de una Unidad Educativa de Guayas, Ecuador. La metodología fue no experimental, cuantitativa, correlacional y la muestra estuvo compuesta por 94 docentes quienes participaron de un cuestionario para obtener datos. Los resultados evidenciaron que la gestión educativa mostró un nivel 52.1% alto, 28.7% medio y 19.1% bajo; además, el

desempeño docente tuvo un nivel 61.7% alto, 23.4% medio y 14.9% bajo. Se halló un Rho de Spearman de 0.488, y un p-valor de 0.00 lo que permite concluir que la relación es moderada, positiva y significativa, esto quiere decir que la gestión educativa realizada en la institución genera un buen efecto en el desempeño mostrado por los docentes de la institución.

Además, Ayavari (2023) planteó determinar cómo desempeño docente se relaciona con la calidad del aprendizaje en una Unidad Educativa de Bolivia. La metodología fue cuantitativa, descriptivo, correlacional y la muestra fue compuesta por 36 docentes quienes resolvieron un cuestionario para la recolección de datos que evidenciaron que el desempeño docente es bueno 25% siempre 63.9% a veces y 11.1% nunca. Se concluyó determinando que la relación entre las variables es positiva, alta y estadísticamente significativa ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.787.

Asimismo, Mejía (2022) buscó en su estudio determinar cómo el Planeamiento estratégico se relaciona con las competencias digitales en profesores de instituciones educativas públicas en Ecuador. La metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional, y la muestra fue conformada por 111 profesores quienes realizaron un cuestionario para la obtención de datos. Los resultados evidenciaron que el planeamiento estratégico mostró un nivel 44.1% adecuado, 31.5% inadecuado y 24.3% muy adecuado; además, las competencias digitales tuvieron un nivel 44.1% medio, 29.7% bajo y 26.1% alto. Se concluyó determinando que la relación entre las variables es positiva, alta y significativa con un Rho de Spearman de 0.799 y un p-valor de 0.00, lo que permite concluir que una mejora en el planeamiento estratégico provocaría la mejora en las competencias digitales en los docentes.

Con respecto a la variable planeamiento estratégico, García (2020) indica que es un documento de colaboración y construcción que establece la coordinación entre los responsables de los procesos organizacionales y la planificación estratégica es la ejecución de ese plan, actuando como fuente de información para la dirección estratégica, en consecuencia, la planificación estratégica puede definirse como: Un análisis anticipado para evaluar futuros diseños mediante distintas asignaciones de recursos y cambios de comportamiento; un análisis para comprender estrategias de adaptación; un análisis para valorar diferentes

estrategias y aplicar criterios de evaluación; y su propósito es proporcionar información que facilite la selección de la estrategia de adaptación más eficiente.

Por otro lado, Boila (2019) indica que es el proceso de planificación estratégica se refiere a la secuencia organizada y formal que una institución u organización sigue para definir sus metas, objetivos, políticas y estrategias fundamentales debido a que el propósito de este proceso es diseñar planes concretos que permitan la implementación efectiva de dichas políticas y estrategias, buscando cumplir los objetivos y propósitos esenciales de una organización.

Además, Oliveira (2018) destaca que el plan estratégico debe originarse de un análisis detallado de la condición de la organización, por tanto, la investigación juega un papel crucial para discernir el grado de entendimiento organizacional y la satisfacción de sus grupos internos. Basándonos en este análisis, es esencial establecer objetivos compartidos por la alta dirección, delineando la posición deseada desde su identidad fundamental, definiendo el propósito deseado de su posición en la sociedad y, por ende, los mensajes que se buscan comunicar, donde para alcanzar estos objetivos, se diseñan estrategias y se identifican los grupos prioritarios, canales de acceso, recursos necesarios y medios para lograrlos.

De otro lado, Thompson et al, (2018), a su vez mencionan que el desarrollo de una visión y misión estratégicas, conjuntamente con el establecimiento y diseño de una estrategia, son tareas primordiales que establecen una dirección y señalan el camino que la organización toma y su propósito fundamental y estas labores también engloban las metas tanto estratégicas como financieras, el modelo básico de operación y los enfoques competitivos y acciones internas que se emplearán para alcanzar los resultados deseados. La combinación de estos elementos conforma un plan estratégico diseñado para hacer frente a las condiciones de la industria, sobrepasar a los competidores y lograr los objetivos, avanzando hacia la visión estratégica y en general, este plan implica la dedicación de recursos y especifica un período para alcanzar las metas establecidas.

Asimismo, Moreno (2017) indica que cualquier implementación en la planificación estratégica recae en el liderazgo directivo de la institución, por ello estos líderes deben poseer un entendimiento fundamental tanto del concepto como de la aplicación de la planificación estratégica formal, donde un punto de inicio puede ser las observaciones y recomendaciones que los clientes ofrecen sobre el

producto o servicio, junto con la medida en que se responde a estas, lo que puede contribuir al logro de éxito en las operaciones.

En esta misma línea, existen teorías que respaldan la existencia del planeamiento estratégico, así tenemos, La teoría de la estructura organizativa de Alfred Chandler, establece que la estrategia de una organización debe ser el factor determinante de su estructura debido a que argumenta que existe una relación causal entre la estrategia y la estructura, y que la estructura de una institución debe evolucionar en respuesta a sus objetivos estratégicos y necesidades cambiantes. Esta teoría propone un proceso de desarrollo organizativo que va desde una estructura funcional y descentralizada a estructuras más centralizadas y divisionales a medida que la organización crece ya que destaca la importancia del trabajo de la alta dirección al formular y ejecutar estrategias, y sugiere que cada organización debe adaptar su estructura a sus objetivos estratégicos cambiantes además enfatiza la necesidad de alinear la estrategia y la estructura organizativa para el éxito (Salim et al., 2022).

También, La Teoría de la Contingencia de Joan Woodward establece que no hay una única fórmula o estructura organizativa universal que garantice el éxito y en lugar de seguir un enfoque estándar, esta teoría reconoce que las decisiones estratégicas y las estructuras deben adaptarse a las circunstancias y demandas específicas de cada organización y su entorno. Esto implica que la planificación estratégica y el desempeño efectivo dependen de la capacidad de una organización para ajustarse y responder a las contingencias cambiantes. (Picado & Sergueyevna, 2020).

Asimismo, La Teoría del Análisis FODA de Albert Humphrey se emplea para evaluar la situación actual de una entidad u organización, especialmente dentro del ámbito de la elaboración de estrategias eficaces. Esta metodología se centra en el examen de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una entidad y sirve como un sólido fundamento para tomar decisiones estratégicas y permite analizar factores internos y externos y apoya a las organizaciones a desarrollar estrategias efectivas que aprovechen sus ventajas, minimicen sus desventajas, aprovechen las oportunidades y aborden las amenazas (Sánchez et al., 2021).

En el marco normativo se encuentra la Resolución Ministerial N° 122-2021-MINEDU, Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), que es un instrumento

que abarca a todo el sector, integrando políticas prioritarias, metas y estrategias para el logro de estas metas en instituciones públicas y privadas, que están involucradas en actividades dentro de su ámbito de competencia.

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2017) identifica las dimensiones presentes en el ciclo de la planificación estratégica que son cuatro y están orientadas hacia la mejora continua. Así tenemos, el conocimiento integral de la realidad, que tiene como objetivo obtener una comprensión profunda de la situación actual en una comunidad o área geográfica porque esto implica examinar la manera en la que las personas llevan su vida en ese entorno, sus fuentes de sustento y su nivel de bienestar (Touriñán, 2019). Además, implica un análisis detallado de las variables que caracterizan esa realidad, lo cual incluye la descripción del territorio, los recursos disponibles y sus relaciones, las condiciones de vida y esto permite identificar problemas, necesidades y prioridades, además de las áreas que requieren mejoras. Para esta dimensión se consideraron los siguientes indicadores: Diagnóstico de la situación real de la institución y plan Estratégico Institucional.

También tenemos, el futuro deseado, durante este procedimiento se definen los objetivos que se anhelan alcanzar, se efectúa una evaluación dirigida al porvenir y se modela una representación del ambiente deseado, de esta forma se determinan pautas, oportunidades, riesgos, contextos probables, situaciones de cambio significativo y alertas tempranas que podrían tener efectos positivos o negativos en la prestación de servicios y el bienestar social (Díaz & Villafuerte, 2022). Para esta dimensión se consideraron los siguientes indicadores: Finalidad pública de la institución y priorización de brechas.

Asimismo, tenemos La coordinación de políticas y planes coordinados, se refiere a la creación de políticas públicas mediante la colaboración entre varios sectores y niveles de gobierno ya que el objetivo es lograr la visión deseada para un territorio a través de metas clave y directrices de acción. Estas políticas se documentan en planes que contienen objetivos, metas e indicadores que son claros, factibles y congruentes con las políticas a nivel estatal, nacional y sectorial (Thuesen & Andersen, 2020). Los indicadores de esta dimensión son: Documentos de gestión que regulan la entidad y articulación de las políticas públicas del gobierno.

Y por último El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua, tiene como fin verificar el progreso hacia la realización de la visión del objetivo deseado y asegurar que los recursos asignados se utilicen efectivamente, se examinan cambios que impactan en la vida de los individuos y se producen informes regulares que identifican alternativas para optimizar tanto la formulación como la ejecución de las políticas y planes, buscando alcanzar las metas propuestas. Estos informes proporcionan retroalimentación al ciclo de planificación estratégica, impulsando una mejora continua centrada en lograr resultados beneficiosos para el bienestar de la población (Kim et al., 2019). Los indicadores considerados son: Instrumentos de recojo de datos, evaluación y seguimiento; y análisis y valoración de datos.

Además, la variable desempeño docente, Kanya et al. (2021), indican que es la manera en que un educador lleva a cabo su labor profesional en el contexto educativo. Involucra todas las actividades y responsabilidades que un docente realiza para simplificar el aprendizaje de sus alumnos, incluyendo la planificación de clases, la impartición de contenidos, la evaluación del progreso de los alumnos, la interacción en el aula, la comunicación con los estudiantes y sus familias, así como el desarrollo y uso de estrategias pedagógicas efectivas y también abarca aspectos como la creación de un ambiente de aprendizaje positivo, el control disciplinario en el aula y la colaboración con otros profesionales educativos.

También, Quispe et al. (2020), indican que esta variable va más allá de simplemente exhibir habilidades en el aula; también se relaciona con la habilidad cognitiva, activa y crítica del docente que lo motiva a involucrarse en la presentación de propuestas y opiniones en la administración de la institución educativa y esta competencia puede ser un motor que impulse su participación. Además, esto reflejará su conexión y compromiso con la organización, lo cual puede servir como un factor para evaluar su rendimiento profesional.

Asimismo, Gómez y Valdés (2019) mencionan que el desempeño docente se enfoca en la calidad y la mejora continua, los docentes suelen poseer títulos de posgrado y están sujetos a evaluaciones por parte de estudiantes y pares, además desempeñan múltiples roles, incluyendo la enseñanza, investigación y gestión académica porque la tecnología desempeña un papel creciente en la enseñanza, especialmente en respuesta a la pandemia. La investigación es un aspecto

importante, y se fomenta la internacionalización, sin embargo, existen desafíos, como los recursos insuficientes y la brecha de calidad entre instituciones.

Del mismo modo, Ermita & Hade (2020), se refieren al desempeño docente como la capacidad de los profesores para impartir conocimientos, facilitar el aprendizaje y contribuir al desarrollo académico en los alumnos pues abarca la calidad de la enseñanza, la capacidad de evaluación, la interacción y el apoyo a los estudiantes, el involucramiento en la investigación académica y la contribución a la comunidad estudiantil. Evaluar el desempeño docente garantiza una formación de excelencia y el alcance de metas educativas, asegurando que los profesores sean efectivos, comprometidos y capaces de fomentar el aprendizaje y el crecimiento académico en el entorno de la educación superior pública.

En esa misma línea, abordamos teorías que respaldan la existencia e importancia del desempeño docente. Se tiene a Bandura que, en su teoría de la autoeficacia, se enfoca en el grado de confianza que posee una persona en su habilidad para alcanzar metas y afrontar desafíos, teniendo un impacto significativo en su comportamiento, objetivos y desempeño. Cuando alguien cree en su habilidad, tiende a esforzarse más y perseverar ante dificultades y esta teoría se aplica en diversos contextos, desde la educación hasta la psicología y el desarrollo personal, y sugiere que aumentar la autoeficacia a través de la experiencia, la observación y el apoyo puede mejorar el éxito y la adaptación en múltiples áreas de la vida (Rosales & Hernández, 2020).

Según Edward L. Deci y su teoría de la motivación intrínseca y extrínseca, explora los impulsores del comportamiento humano donde la motivación intrínseca tiene origen en el interés personal y la satisfacción interna en una actividad, mientras que la motivación extrínseca se centra en las recompensas externas. Esta teoría enfatiza que la motivación intrínseca, relacionada con la autonomía y la autorrealización, es más saludable y duradera que la motivación extrínseca, que depende de incentivos externos, además ha influido en campos como la psicología, la educación y la gestión, guiando la comprensión de la motivación humana (Franco, 2021).

Para Vygotsky y el aprendizaje socio constructivista, subraya que el aprendizaje es un proceso social y activo, donde el entorno cultural y social cumplen un papel fundamental en el progreso cognitivo, además enfatiza la relevancia de la

interacción social y el apoyo de un tutor o compañeros para potenciar el aprendizaje. Esta teoría destaca la Zona de Desarrollo Próximo, que representa la brecha entre los logros independientes de un estudiante y lo que puede alcanzar con ayuda y resalta la importancia de la enseñanza colaborativa y la adaptación de la instrucción al nivel de desarrollo de cada individuo, lo que conduce a un aprendizaje más significativo (Córdova, 2020).

En el marco normativo tenemos la Resolución Viceministerial N° 005-2020-MINEDU del Perú que establece las pautas para la contratación de docentes en educación básica y técnico-productiva, asegurando criterios transparentes y justos, lo cual permite promover justamente la selección de profesión en base a su conocimiento, con el objetivo de que impacte en su calidad educativa, ya que, al garantizar la elección de docentes capacitados y competentes, la norma, busca mejorar la enseñanza y, por ende, el rendimiento estudiantil. (Minedu, 2020)

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2022) existen cuatro dimensiones para esta variable, así tenemos la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, implica una cuidadosa planificación pedagógica, que abarca la producción del currículo, unidades de enseñanza y cada sesión de aprendizaje. Esto se realiza con una perspectiva intercultural e inclusiva, teniendo en cuenta las especificidades culturales, sociales y cognitivas de los estudiantes, además, requiere un profundo conocimiento de los contenidos educativos y disciplinarios, y la elección de recursos educativos apropiados, la implementación de estrategias de enseñanza efectivas y la elección de métodos de evaluación adecuados para promover un aprendizaje efectivo (Munz & Colvin, 2019). Los indicadores de esta dimensión son: Conoce y comprende las características de los estudiantes y planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes

También, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, implica la guía del proceso educativo desde una perspectiva que abraza y valora la diversidad e inclusión en todas sus formas ya que se refiere a la manera en que el profesor facilita la enseñanza al crear un ambiente propicio para el aprendizaje, mantener motivados a los estudiantes, administrar los contenidos de manera efectiva, emplear estrategias variadas de evaluación y enseñanza, y utilizar métodos didácticos apropiados y relevantes (Wing et al.,2020). Los indicadores que se

consideraron son: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad; conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes; y Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos

Por otro lado, la participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad, conlleva a participar de forma activa en la dirección institucional desde una perspectiva democrática, con el fin de forjar una comunidad de aprendizaje sólida para establecer una adecuada comunicación con la comunidad educativa, contribuir a la implementación, creación y evaluación de los proyectos educativos, y fomentar un ambiente institucional positivo, además, se reconoce y respeta la comunidad y sus características específicas en este proceso (Jibril, 2021). Los indicadores de esta dimensión son: Participación activamente con actitud democrática crítica y colaborativa en la gestión y establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.

Y, por último, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, abarca el conjunto de etapas y actividades que definen el crecimiento y formación docente porque incluye la capacitación continua y la evaluación de su labor pedagógica, el trabajo en equipo e involucramiento en iniciativas de crecimiento profesional, además, supone asumir la responsabilidad en los logros del aprendizaje alcanzado y mantenerse informado acerca de las políticas educativas, participando en su formulación e implementación (Qian, 2022). Los indicadores de esta dimensión son: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje, y ejerce su profesión desde una ética de respeto en los derechos fundamentales de la persona.

III. METODOLOGÍA

Ramos et al (2018) indican que la metodología de investigación se centra en las estrategias y pasos que el investigador debe emplear para lograr los objetivos establecidos, guiando los procesos hacia la solución de un problema particular, por ello representa la dirección a seguir para comprender la realidad en estudio, estructurando las preguntas e inquietudes del investigador con el fin de plantear la problemática y, a partir de ahí, generar un conocimiento novedoso.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El estudio fue tipo aplicada, pues se utilizó conocimientos científicos y teóricos existentes para abordar situaciones concretas del mundo real y desarrollar soluciones prácticas y aplicables. Además, en este tipo, se busca llevar a cabo investigaciones que tengan implicaciones directas y prácticas para la toma de decisiones, la solución de problemas o el mejoramiento de procesos y prácticas en diversos campos. (Hadi et al., 2023).

Por otro lado, se empleó un enfoque cuantitativo en el estudio, ya que se concentró en la recolección de datos numéricos y estadísticos buscando verificar hipótesis. En otras palabras, este enfoque involucró la medición objetiva y la cuantificación de variables, así como el análisis de las relaciones entre estas variables (Hernández & Mendoza, 2018).

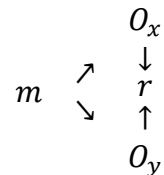
3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño fue no experimental, se centra en la observación y recopilación de datos sin la manipulación activa de las variables y buscando comprender y describir patrones, relaciones o características de una población o fenómeno sin intervenir directamente en ellos. (Arias & Covinos, 2021).

Además, el nivel fue correlacional, ya que se recopilaban datos sobre las variables de interés y se analizó si existe una relación estadística entre ellas. Para lograrlo se recogen datos relacionados con las variables de interés y se examina el grado de relación que existe entre ellas mediante métodos estadísticos para investigar patrones y tendencias, aunque no ofrece pruebas concluyentes de una relación causal directa. (Mías, 2018).

Finalmente, el corte fue transversal, pues se recolectaron datos una sola vez con el fin de describir cada variable, analizando su incidencia y relaciones en ese momento particular, sin examinar su evolución a lo largo del tiempo. Este diseño proporciona una instantánea de la situación o características en un momento dado, pero no sigue a los participantes a lo largo del tiempo. (Arias & Covinos, 2021).

El estudio se interpretaría de la siguiente manera:



m : Muestra

O_x : Variable Planeamiento estratégico

O_y : Variable Desempeño Docente.

r : Relación obtenida entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Planeamiento Estratégico (Cualitativa ordinal)

Definición Conceptual: De acuerdo a Boila (2019), el proceso de planificación estratégica implica el método organizado y formal que una institución sigue para definir sus metas, objetivos, políticas y estrategias esenciales. Su meta principal es desarrollar planes concretos para llevar a cabo estas políticas y estrategias, buscando alcanzar los objetivos fundamentales y propósitos de la institución.

Definición Operacional: La variable fue medida mediante cuatro dimensiones sustentadas por el Centro de Planeamiento Estratégico – CEPLAN (2017) y constó de 16 ítems los que fueron evaluados mediante una escala ordinal tipo Likert.

Indicadores:

Se han considerado: La dimensión conocimiento integral de la realidad y sus indicadores diagnóstico de la situación real de la institución y plan estratégico institucional; la dimensión el futuro deseado y sus indicadores finalidad pública de la institución y priorización de brechas; la dimensión políticas y planes

coordinados, y sus indicadores documentos de gestión que regulan la entidad y articulación de las políticas públicas del gobierno; y la dimensión el seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua y sus indicadores instrumentos de recojo de datos, evaluación y seguimiento; y análisis y valoración de datos.

Escala de Medición:

Se utilizó la Escala de medición ordinal tipo Likert considerando las siguientes valoraciones: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Variable 2: Desempeño Docente (Cualitativa ordinal)

Definición Conceptual: Según, Quispe et al. (2020) se refiere a la manera en que un educador lleva a cabo su labor profesional en el contexto educativo e involucra todas las actividades y responsabilidades que un docente realiza para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes.

Definición Operacional: Esta variable fue medida mediante cuatro dimensiones propuestas por MINEDU (2022) utilizando el cuestionario elaborado por Zarate (2021) el cual estuvo compuesta por 25 ítems los que fueron evaluadas mediante una escala ordinal tipo Likert.

Indicadores:

Se han considerado: la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, y sus indicadores: conoce y comprende las características de los estudiantes y planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes; la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y sus indicadores crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad, conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, y evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos; la dimensión participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad y sus indicadores participación activamente con actitud democrática crítica y colaborativa en la gestión, y establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad; y finalmente, la dimensión desarrollo de la

profesionalidad y la identidad docente y sus indicadores reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje, y ejerce su profesión desde una ética de respeto en los derechos fundamentales de la persona

Escala de Medición:

Se utilizó la Escala de medición ordinal tipo Likert considerando las siguientes valoraciones: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población es el grupo total de individuos o elementos con características específicas que conforman el foco de atención en una investigación (Thacker, 2020). En este estudio, la población de interés fue conformada por los 32 docentes de una institución de educación superior tecnológica en Ayacucho.

Criterios de inclusión:

- Docentes que se encuentren laborando de manera permanente en la institución.
- Docentes que firmaron el consentimiento informado aceptando que su participación es totalmente voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no se encuentren laborando de forma permanente en la institución.
- Docentes que no firmaron el consentimiento informado aceptando que su participación es totalmente voluntaria.

3.3.2. Muestra

La muestra es un grupo representativo de la población total seleccionada para realizar observaciones o recopilar datos, permitiendo hacer inferencias sobre la totalidad de la población (Hernández y Mendoza, 2018) En este caso debido al número reducido número de la población y fácil accesibilidad, todos los docentes de la población conformaron la muestra.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, según Hernández y Mendoza (2018) este es un método de selección de una muestra en investigación que implica elegir a los participantes o elementos de la población basándose en su disponibilidad y accesibilidad, en lugar de utilizar un proceso de selección aleatoria o probabilística.

3.3.4. Unidad de Análisis

Cada uno de los docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Ayacucho.

3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, que se centra en la recolección sistemática de datos de una muestra buscando obtener datos sobre opiniones, actitudes, comportamientos y otras características. El objetivo principal es obtener una representación de las perspectivas de un grupo más amplio a través de la muestra (Sturgis & Luff, 2021).

Como instrumento se realizó el cuestionario, que consta de preguntas o ítems diseñados para obtener información específica de los encuestados o participantes de una investigación para obtener respuestas específicas y suelen incluir preguntas abiertas y preguntas cerradas (Elangovan & Sundaravel, 2021). El primer instrumento utilizado fue el cuestionario que mide el planeamiento estratégico el cual se dividió en las dimensiones propuestas por el Centro de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2017) y estuvieron conformadas por 16 ítems y el segundo instrumento fue el Cuestionario de desempeño docente, elaborado por Zarate (2021) y sustentado por las dimensiones propuestas por MINEDU (2022), el cual estuvo conformado por 25 ítems. Ambos cuestionarios fueron respondidos tomando en cuenta una escala ordinal tipo Likert.

Utilizando el método de juicio de expertos se realizó la validación de estos instrumentos debido a su reconocida eficacia evaluando la calidad y pertinencia de las preguntas en un instrumento de recolección de datos. Los expertos, con su experiencia y conocimiento, ofrecieron una perspectiva crítica y objetiva sobre la claridad, relevancia y adecuación de las preguntas lo que permitió identificar posibles ambigüedades, sesgos o deficiencias en las preguntas, ayudando a mejorar la calidad y la validez de la encuesta. Esta metodología se considera

fundamental en el proceso de desarrollo de encuestas, ya que contribuye a la obtención de datos fiables y significativos en investigaciones posteriores. (Rodríguez et al, 2021).

Tabla 1

Resultado de validez de los instrumentos

Expertos	Grado Académico	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad
Mg. Fátima Rocio Oriundo Pacheco	Maestría	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Werner Herber Rupay Alva	Maestría	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Armanda Castillo Jiménez	Maestría	Hay suficiente prueba	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Además, la confiabilidad se midió mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, un método ampliamente reconocido en la investigación para determinar la consistencia interna de las preguntas de la encuesta, es decir, cuán fielmente las preguntas miden la misma característica o constructo, por ser útil en casos donde se utilizan múltiples preguntas para medir un concepto específico, ya que permite evaluar la coherencia y fiabilidad de estas preguntas en conjunto. (Ravinder & Saraswathi, 2020).

Tabla 2

Estadística de fiabilidad

Variabes	Alfa de Cronbach	Items
Planeamiento estratégico	0.924	16
Desempeño docente	0.947	25

Fuente: Elaboración propia

De esta forma se logró determinar que el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.924 para planeamiento estratégico y de 0.947 para el desempeño docente, resultados que permiten determinar que ambos instrumentos son altamente confiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se procedió a enviar una carta formal a la dirección del instituto tecnológico sujeto de estudio, donde se expuso el propósito de la investigación y se solicitó el permiso correspondiente para realizar la investigación en sus instalaciones. Obtenido el permiso de la institución se convocó a reunión con los docentes que participarán en el estudio a fin de explicarles el objetivo del estudio y se les hizo firmar un consentimiento informado en el que quedó constancia que su participación fue informada, libre y autónoma en todo el proceso del estudio. Finalmente se procedió a aplicar los cuestionarios al total de los participantes del estudio, impresos con un tiempo de aplicación de 20 minutos por cuestionario y una vez terminado el plazo se procedió a recoger los impresos los que fueron archivos para su procesamiento y análisis.

3.6. Método de Análisis de datos

Se realizaron un análisis descriptivo y uno inferencial. En el análisis descriptivo se utilizaron tablas en Microsoft Excel, en los que se colocaron de forma detallada las respuestas obtenidas, agrupándolos por dimensiones y por niveles para luego calcular la frecuencia total y porcentual de estos resultados, estos fueron representados en tablas estadísticas y figuras para su mejor visualización e interpretación. Finalmente, se realizó el análisis inferencial utilizando el software SPSS versión 21, donde mediante el cálculo de Rho de Spearman se pudo realizar la comprobación de las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

En el proceso del estudio, se aplicaron los principios éticos generales establecidos por la universidad, destacando la igualdad en el trato a los participantes y la prevención de la discriminación a lo largo del estudio. Además, se siguieron los principios éticos de Belmont, que proporcionan orientación en investigaciones con seres humanos. Estos principios incluyen el de beneficencia y no maleficencia, que busca maximizar los beneficios para los participantes y minimizar posibles riesgos; el de autonomía, que se refiere al respeto por la habilidad de las personas para tomar decisiones informadas y ejercer su libre voluntad al participar; y el principio de justicia, centrado en garantizar una distribución justa de beneficios y riesgos entre los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 3

Tabla cruzada de las variables planeamiento estratégico y desempeño docente.

Planeamiento estratégico	Desempeño docente					
	Regular		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%
Deficiente	1	3.1%	0	0.0%	1	3.1%
Regular	11	34.4%	1	3.1%	12	37.5%
Eficiente	1	3.1%	18	56.3%	19	59.4%
Total	13	40.6%	19	59.4%	32	100.0%

Nota: Información obtenida mediante la implementación de un cuestionario dirigido a los profesores.

Interpretación. En la presente tabla se observa que 18 docentes, que representan el 56.3% de la muestra indican que su desempeño como docente es de nivel alto y consideran a la vez que el planeamiento estratégico es eficiente, 11 (34.4%) docentes manifiestan que su desempeño docente es de nivel regular e indican que el planeamiento estratégico también es regular.

Aun evidenciando resultados favorables en un porcentaje importante es conveniente que la institución involucre constantemente a los docentes en el proceso de definición de metas y objetivos claros al realizar su planeamiento estratégico, ya que esto fomentará su compromiso y sentido de pertenencia, esto permitirá que los trabajadores que consideran que puede existir una mejora en alguna de las dos variables se sienta más involucrado y mejore su percepción al respecto.

Tabla 4

Tabla cruzada de la dimensión conocimiento integral de la realidad y la variable desempeño docente.

Conocimiento integral de la realidad	Desempeño docente					
	Regular		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%
Deficiente	2	6.3%	0	0.0%	2	6.3%
Regular	10	31.3%	7	21.9%	17	53.1%
Eficiente	1	3.1%	12	37.5%	13	40.6%
Total	13	40.6%	19	59.4%	32	100.0%

Nota: Información obtenida mediante la implementación de un cuestionario dirigido a los profesores.

Interpretación. En la presenta tabla se muestra que 12 docentes, que equivale al 37.5% de la muestra indican que su desempeño como docente es de nivel alto y consideran que el conocimiento integral de la realidad es eficiente, 10 (31.3%) docente sostiene que el desempeño docente tiene un nivel regular e indican que el conocimiento integral de la realidad también es regular.

Ya que los resultados vistos no son tan favorables, es fundamental analizar datos sobre el entorno, las tendencias educativas y las necesidades de los estudiantes a fin de trabajar en ajustes que puedan mejorar el conocimiento integral de la realidad.

Tabla 5

Tabla cruzada de la dimensión futuro deseado y la variable desempeño docente.

Futuro deseado	Desempeño docente					
	Regular		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%
Deficiente	2	6.3%	0	0.0%	2	6.3%
Regular	11	34.4%	7	21.9%	18	56.3%
Eficiente	0	0.0%	12	37.5%	12	37.5%
Total	13	40.6%	19	59.4%	32	100.0%

Nota: Información obtenida mediante la implementación de un cuestionario dirigido a los profesores.

Interpretación. En la presente tabla se observa que 12 docentes, que equivale al 37.5% de los encuestados indican que su desempeño como docente es de nivel alto y consideran que el futuro deseado es eficiente, 11 (34.4%) docentes manifiestan que el desempeño docente tiene un nivel regular e indican que el futuro deseado también es regular.

Para mejorar estos resultados es esencial trazar un camino claro hacia metas y objetivos claros y ambiciosos definiendo un marco estratégico que incluya la excelencia en el aprendizaje y la enseñanza como prioridad.

Tabla 6

Tabla cruzada de la dimensión políticas y planes coordinados de la realidad y la variable desempeño docente.

Políticas y planes coordinados	Desempeño docente					
	Regular		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%
Deficiente	3	9.4%	0	0.0%	3	9.4%
Regular	9	28.1%	6	18.8%	15	46.9%
Eficiente	1	3.1%	13	40.6%	14	43.8%
Total	13	40.6%	19	59.4%	32	100.0%

Nota: Información obtenida mediante la implementación de un cuestionario dirigido a los profesores.

Interpretación. La tabla muestra que un 40.6% de la muestra indican que el desempeño como docente es de nivel alto y consideran que el políticas y planes coordinados es eficiente, un 28.1% de docentes indica que el desempeño docente es regular e indican que el políticas y planes coordinados también es regular.

Por ello es importante que el equipo institucional puede desarrollar políticas y planes que integren de manera coherente los objetivos educativos con las necesidades y desafíos específicos de los docentes fomentando la alineación de las políticas con la visión institucional y promoviendo a la vez su participación.

Tabla 7

Tabla cruzada de la dimensión conocimiento integral de la realidad y la variable desempeño docente.

Seguimiento y la evaluación de políticas y planes de la mejora continua	Desempeño docente					
	Regular		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%
Deficiente	5	15.6%	0	0.0%	5	15.6%
Regular	7	21.9%	5	15.6%	12	37.5%
Eficiente	1	3.1%	14	43.8%	15	46.9%
Total	13	40.6%	19	59.4%	32	100.0%

Nota: Información obtenida mediante la implementación de un cuestionario dirigido a los profesores.

Interpretación. La presente tabla muestra que el 43.8% de la muestra indican que su desempeño docente es de nivel alto y consideran que el seguimiento y la evaluación de políticas y planes de la mejora continua es eficiente; además, 7 docentes que conforman el 21.9% de encuestados indica que el desempeño docente es regular e indican que el seguimiento y la evaluación de políticas y planes de la mejora continua también es regular.

Estos resultados indican que es necesario impulsar en las mejoras mediante sistemas de monitoreo riguroso y objetivo, definiendo indicadores claros y medibles, considerando asignar un equipo de evaluación que recopile y analice los datos de manera regular, identificando áreas de mejora y buenas prácticas.

4.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente.

H₁: Existe relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente.

Tabla 8

Resultados de comprobación de hipótesis general

		Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	,866**
Planeamiento estratégico	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Nota: Información obtenida mediante del procesamiento de datos en Software SPSS 21.

Interpretación. La tabla 8 muestra una relación positiva alta y significativa entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente, ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.866, y un p-valor de 0.000 (p-valor<0.05) Con estos resultados se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente.

H₁: Existe relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente.

Tabla 9

Resultados de comprobación de hipótesis específica 1

		Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	,588**
Conocimiento integral de la realidad	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Nota: Información obtenida en reporte de correlación en SPSS 21.

Interpretación. En tabla 9 se evidencia que existe una correlación positiva, media y significativa entre el conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente con un Rho de Spearman de 0.588, y un p-valor de 0.000 (p-valor<0.05). En consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente.

H₁: Existe relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente.

Tabla 10

Resultados de comprobación de hipótesis específica 2

		Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	,688**
Futuro deseado	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Nota: Información obtenida en reporte de correlación en SPSS 21.

Interpretación. La tabla 10 evidencia que la relación entre el futuro deseado y el desempeño docente es positiva moderada – alta con un Rho de Spearman de 0.688, y significativa con un p-valor de 0.000 (p-valor<0.05). Por ello se procedió a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la alterna.

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente.

H₁: Existe relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente.

Tabla 11

Resultados de comprobación de hipótesis específica 3

		Desempeño docente
Políticas y planes coordinados	Coeficiente de correlación	,642**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Nota: Información obtenida en reporte de correlación en SPSS 21.

Interpretación. La tabla 11 indica que existe una relación positiva moderada y significativa con un Rho de Spearman de 0.642 y un p-valor de 0.000 (p-valor<0.05) entre las políticas y planes coordinados y el desempeño docente. Con estos resultados se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 4

H₀: No existe relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente.

H₁: Existe relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente.

Tabla 12

Resultados de comprobación de hipótesis específica 4

		Desempeño docente
Seguimiento y la evaluación de políticas y planes	Coeficiente de correlación	,706**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Nota: Información obtenida en reporte de correlación en SPSS 21.

Interpretación. La tabla 12 muestra un Rho de Spearman de 0.706 y un p-valor de 0.000 ($p\text{-valor} < 0.05$) lo que indica que existe una relación positiva alta y significativa entre el seguimiento y la evaluación de políticas y planes y el desempeño docente. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

V. DISCUSIÓN

El planeamiento estratégico en el sector educativo se ha transformado en un recurso primordial para el éxito de toda institución educativa, especialmente para el desempeño docente, esto ocurre porque a través de esta herramienta se proporciona el marco y las directrices que guían y optimizan el desempeño docente y como se puede conducir a mejoras en la calidad de la enseñanza.

En relación al objetivo general que es determinar la relación entre el planeamiento estratégico y desempeño docente, en la Tabla 8 se aprecia que existe una relación significativa entre estas variables en un instituto de educación superior tecnológica, siendo esta positiva alta determinado por un $\rho = 0.866$, lo que significa que cuando las instituciones educativas desarrollan planes estratégicos efectivos, los resultados académicos de los docentes tienden a mejorar positivamente debido a que el planeamiento estratégico proporciona una dirección clara, metas claras y recursos adecuados para respaldar el aprendizaje y la enseñanza, lo que a su vez conduce a un mejor desempeño docente y, en última instancia, a un mayor éxito estudiantil. La información presentada en la tabla 3, y acorde a la valoración de la información proporcionada por los docentes, se muestra que las variables del estudio mantienen un nivel alto para el planeamiento estratégico y eficiente en el desempeño docente según el 59.4% de encuestados. Lo que indica que ambas variables son importantes pues contribuyen a alinear los objetivos institucionales con las metas individuales de los docentes.

Esto puede ser comparada con el estudio de Castillo (2022) quien logró determinar que el planeamiento estratégico y condiciones de desempeño se relacionan positiva y moderadamente con un Rho de 0.453 esto indica, que cuando las políticas y planes educativos están bien alineados y son parte de una estrategia global, se pueden proporcionar recursos, capacitación y apoyo de manera más efectiva a los docentes, aumentando su motivación, su sentido de propósito y su capacidad para enseñar de manera efectiva, lo que se traduce en un mejor desempeño docente y, potencialmente, en una educación de calidad.

Así mismo Rodríguez (2021) en su estudio sobre Gestión curricular y el desempeño docente halló que, la relación entre las variables fue de 0.852, indicando, de esto se destaca que, al realizar una gestión curricular eficaz, es porque han sido seleccionadas las metodologías de enseñanza correctas, lo cual

influye en cómo los educadores planifican y ofrecen sus lecciones, ya que al existir una coordinación y alineación efectiva en la gestión curricular, los docentes pueden sentirse más respaldados en su labor educativa, conduciendo a un desempeño docente más efectivo y satisfactorio.

De igual forma lo encontrado por Choque (2022) el cual buscó cómo la gestión institucional se relaciona con el desempeño docente obteniendo un Rho de 0,883, esto indica que una adecuada gestión institucional crea un entorno propicio para que los docentes puedan realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva, ya que un líder que proporciona apoyo con recursos adecuados, capacitación y una adecuada estructura organizativa, genera mejores condiciones para enfocarse en la enseñanza y el aprendizaje.

Así mismo se puede relacionar con el de Mejía (2022) quien encontró que entre el planeamiento estratégico y las competencias digitales existe una relación rho de 0.799, esto indicaría que un buen planeamiento estratégico incluye la integración de la tecnología y las herramientas digitales como parte fundamental de la estrategia educativa, lo cual involucrar la inversión capacitación de docentes en el uso de tecnología educativa y la formulación de metas relacionadas con ellas, ya que a medida que los docentes adquieren estas competencias y las aplican en su enseñanza, los estudiantes también se benefician, lo que a su vez contribuye al éxito de la estrategia educativa global.

Al enfocarse en la realidad, esto puede ser explicado a través de la teoría de la motivación intrínseca y extrínseca, la cual ofrece una perspectiva valiosa para comprender la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente ya que cuando el director desarrolla un planeamiento estratégico sólido, en la cual se incluyen objetivos claros, además de darle el apoyo y los recursos adecuados, los docentes pueden sentirse intrínsecamente motivados al ver cómo su trabajo contribuye a la visión institucional, sin embargo es importante considerar que esto se base en el interés y la satisfacción en el trabajo bien hecho y el cumplimiento de metas educativas, por lo cual no solo depende de la planificación, sino también del interés de los docentes en su trabajo.

En cuanto a la Hipótesis 1: Determinar la relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente, en la Tabla 9, se observó que existió relación entre estas ya que presenta un rho de 0,588, siendo

positiva moderada, esto ocurre ya que se tiene un conocimiento integral de la variable, lo cual permitir a los docentes comprender mejor los objetivos y las direcciones de la institución, influyendo en su enfoque pedagógico, sin embargo, es importante recordar que existe otros factores, como el apoyo administrativo, la capacitación docente y el ambiente de trabajo, que también pueden influir en el desempeño docente.

Resultado similar tuvo el trabajo de Chichanda (2021) quien en su investigación se observa la gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente hallando una rho de 0.488, esto ocurre debido ya que los docentes que suelen trabajar en un ambiente más favorable, pueden realizar una enseñanza de mayor calidad y un compromiso más alto, indicando que las decisiones y prácticas de gestión educativa pueden influir en la motivación y la capacidad de los docentes.

Así mismo Flores (2022) en su trabajo sobre la Calidad Educativa y Desempeño la relación entre las variables fue de 0.326, esto estaría indicando que cuando la calidad educativa es alta, es más probable que los docentes estén trabajando en un entorno que fomente el aprendizaje y el éxito estudiantil, sin embargo, al tener una relación baja pueden que existan otros factores, como la capacitación docente, el liderazgo institucional y las condiciones de trabajo, también pueden influir en el desempeño docente, por lo tanto, sugiere que la calidad educativa es un elemento significativo, aunque no exclusivo en el desempeño docente.

Rodríguez (2021) con su trabajo Plan estratégico y gestión por resultados del equipo directivo de instituciones educativas en Lima, se halló que, la relación entre las variables fue de 0.312 lo que indica que se relacionan de manera positiva y baja, esto puede ocurrir debido a que cuando una institución educativa tiene un plan estratégico sólido, proporciona directrices claras y con objetivos claros para el equipo directivo, además esto implica un enfoque en el logro de metas y la evaluación constante de los progresos hacia esas metas, por lo tanto, un plan estratégico bien definido puede tener un impacto en las decisiones y estrategias que buscan lograr los objetivos establecidos en dicho plan.

Estos resultados pueden relacionarse con la teoría de la planificación formal ya que esta radica en cómo un docente aplica su conocimiento exhaustivo de las demandas de los alumnos y el entorno educativo además de relacionarse con la creación de lecciones estructuradas con objetivos claros y evaluación continua, ya

que un docente adecuadamente informado, puede utilizar esta planificación para diseñar estrategias efectivas y evaluar el progreso estudiantil.

En cuanto a la Hipótesis 2: Determinar la relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente, en la Tabla 10, se determinó la relación existente entre ambos con un Rho de 0,688, esto puede estar ocurriendo debido a la visión de los docentes, ya que cuando esta es clara es más probable que estén motivados y comprometidos con su trabajo mejorando de esta forma su desempeño, y al encontrarse motivados estarían enfocados en crecer y mejorar para alcanzar sus objetivos futuros.

Para Cortijo (2020) en su investigación halló que la gestión educativa y el desempeño docente se relacionan en 0.917, esto indicaría que la gestión educativa se viene realizando de manera efectiva proporcionando recursos, apoyo y dirección claros a los docentes, mejorando su motivación y habilidades, a su vez, un buen desempeño docente impacta positivamente en el aprendizaje brindado a los estudiantes.

Estos resultados pueden estar relacionados con la teoría de la autoeficacia, donde influye la percepción de un docente sobre su capacidad para alcanzar sus metas profesionales afecta su desempeño, por ello los que tienen una alta autoeficacia tienden a mostrar un mejor rendimiento, siendo más eficaces en la planificación, enseñanza y adaptación a desafíos educativos, debido a que la creencia en su habilidad influye en su motivación y perseverancia.

En relación a la hipótesis específica 3: Determinar la relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente, la tabla 11 muestra que la relación es de 0.642, siendo moderada directa y significativa, esto ocurre porque al tener políticas y planes bien coordinados y alineados con los objetivos educativos, se crean condiciones propicias para un buen entorno de trabajo, lo cual incluye una asignación adecuada de recursos, ya que cuando los docentes se sienten respaldados y motivados, tienden a desempeñarse mejor y esto impacta positivamente en la calidad de la educación.

Un trabajo similar fue realizado por Mejía (2022) quien encontró que entre el planeamiento estratégico y las competencias digitales existe una relación rho de 0.799, esto indicaría que un buen planeamiento estratégico incluye la integración de la tecnología y las herramientas digitales como parte fundamental de la

estrategia educativa, lo cual involucra la capacitación de docentes en el uso de tecnología educativa y la formulación de metas relacionadas con ellas, ya que a medida que los docentes adquieren estas competencias y las aplican en su enseñanza, los estudiantes también se benefician, lo que a su vez contribuye al éxito de la estrategia educativa global.

Rodríguez (2021) determinó que la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente es de 0.852 esto sugiere que existe una relación fuerte y positiva entre estas, indicando que cuando la planificación curricular está bien coordinada y alineada con los objetivos educativos, los docentes tienen una estructura clara para su enseñanza, lo que puede llevar a un mejor desempeño en el aula.

Esto es similar a la investigación de Palomino (2020) la cual buscó hallar cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente del cual se halló que la relación fue de 0.440 esto indica una relación moderada entre las variables, por lo cual un buen clima organizacional, que incluye relaciones laborales positivas, comunicación efectiva y apoyo de la administración, puede influir en el estado de ánimo y la motivación de los docentes.

Estos resultados pueden ser explicados bajo la teoría de la planificación formal, la cual se enfocaría en cómo las políticas educativas y directrices impactan el trabajo del docente, ya que, al contar con políticas coherentes y claras, los docentes pueden diseñar planes de lecciones efectivos que se ajusten a los objetivos del sistema educativo. convirtiéndolo en un medio para implementar políticas y asegurando que los docentes cumplan con los estándares y metas establecidos.

En relación a la hipótesis específica 4: Determinar la relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente, la tabla 12 muestra que las variables están relacionadas en 0,706, esto ocurre debido a que un seguimiento y evaluación adecuados permiten identificar áreas de mejora, proporcionando retroalimentación constructiva a los, siempre que se ajusten las políticas para satisfacer las necesidades cambiantes, de lo cual los docentes pueden beneficiarse al sentirse apoyados y alineados con los objetivos educativos, lo que a su vez puede aumentar su motivación y calidad en la enseñanza.

Resultado que es similar al trabajo de Muñoz (2023) con su trabajo de gestión institucional y desempeño profesional magisterial donde se obtuvo un $Rho = 0,886$ esto indica una relación muy fuerte y positiva entre la gestión institucional y el desempeño profesional de los maestros, sugiriendo que una administración efectiva, genera un impacto en el desempeño de los maestros, ya que cuando los docentes trabajan en un entorno donde la gestión institucional es eficaz, pueden sentirse respaldados y motivados para realizar su labor con mayor calidad.

Estos hallazgos pueden ser comprendidos desde la perspectiva de que la planificación estructurada es esencial para la mejora continua de la educación, donde el seguimiento y la evaluación identifican áreas de mejora en los planes y políticas, ya que la planificación permite que los docentes ajusten sus enfoques de enseñanza en consecuencia, lo cual se traduce en una adaptación a las necesidades de los estudiantes y en la alineación con las expectativas del sistema educativo.

A través de esta información el estudio ha proporcionado una visión profunda de la relación entre la planificación estratégica y el desempeño docente, revelando que un enfoque estratégico puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación y en el desarrollo de los estudiantes, resaltando la importancia de promover el desarrollo docente en donde se incluya habilidades de planificación estratégica y la importancia de alinear las estrategias educativas con los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye afirmando que existe una correlación positiva alta entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente con un Rho de Spearman de 0.866, además el p-valor de 0.000 ($P\text{-valor} < 0.05$) indica que la relación es significativa. Esto permite inferir que las mejoras que se consideren en el planeamiento estratégico traerán como consecuencia un mejor desempeño docente.
2. Con respecto a sus dimensiones, se concluyó que existe una correlación positiva, media y significativa entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y la variable desempeño docente ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.588, y un p-valor de 0.000 ($P\text{-valor} < 0.05$). Pudiendo inferir que, mientras mejor sea el conocimiento integral de la realidad, entonces el desempeño docente mejorará.
3. Además, existe una correlación positiva, moderada y significativa entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente con un Rho de Spearman de 0.688 y un p-valor de 0.000. Por lo que se indica que a mejor sea la planeación del futuro deseado, el desempeño docente se desarrollará de una mejor manera.
4. Por otro lado, entre la dimensión políticas y planes coordinados y la variable desempeño docente existe una correlación positiva moderada y significativa con un Rho de Spearman de 0.642 y un p-valor de 0.000 ($p\text{-valor} < 0.05$), lo que indica que el desempeño docente mejoraría si se dan mejoras en las políticas y planes coordinados en la institución.
5. Finalmente, se concluyó que entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes y la variable desempeño docente existe una correlación positiva alta con un Rho de Spearman de 0.706, además de significativa con un p-valor de 0.000. Lo que indica que un buen seguimiento y la continua evaluación de las políticas y planes mejorarían el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la dirección, se le recomienda realizar la revisión y actualización regular de los planes y metas a largo plazo, fomentando el involucramiento de los docentes en la creación de estrategias educativas, fomentando una comunicación efectiva y promoviendo la colaboración interdisciplinaria.
2. A la dirección, se recomienda la formación de sus docentes en el conocimiento integral de la realidad, fomentando la investigación y evaluación crítica de los contextos donde operan, mediante programas de desarrollo profesional y la incorporación de prácticas basadas en la realidad local en el plan de estudios.
3. A los docentes, se recomienda identificar metas concretas y diseñar un camino para alcanzarlas a fin de determinar metas claras para un futuro deseado. Es importante involucrar a los docentes en este proceso y capacitarlos en la planificación estratégica puede ser clave.
4. A la dirección, se sugiere que la institución trabaje en la optimización de sus políticas y planes coordinados revisando los procesos de toma de decisiones, la coordinación entre departamentos y la alineación de objetivos con la misión de la institución. Se pueden establecer comités interdisciplinarios para asegurar una implementación efectiva.
5. A la dirección, instaurar un sistema de supervisión y evaluación efectivo para sus políticas y planes mediante la recopilación de datos pertinentes, la realización de evaluaciones periódicas y un continuo proceso de retroalimentación. Se sugiere la introducción de indicadores de rendimiento y garantizar que los docentes participen en este proceso, con el propósito de preservar la calidad y promover la mejora continua.

REFERENCIAS

- Arias, J. & Covinos, M. (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Primera Edición. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Ayavari, R. C. (2023) El aporte del desempeño docente a la calidad del aprendizaje en la educación secundaria. *Mérito revista de educación*, 5(14), 21-32. <https://revistamerito.org/index.php/merito/article/view/1120/2328>
- Bejar, R. (2021) *Plan estratégico y gestión por resultados del equipo directivo de instituciones educativas en El Agustino, Lima* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68088/Bejar_RRE-SD.pdf?sequence=4
- Biondi, L. & Russi, S. (2022) Integrating strategic planning and performance management in universities: a multiple case-study análisis, *Journal of Management and Governance*, 26(2022), 417-448. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10997-022-09628-7>
- Boila, J. (2019) *Creation and management of innovative companies*. Editorial Jorge Sarmiento Editor – Universitas. ProQuest Ebook Central.
- Cáceres, R. (2019) *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N°82538- "Manuel María Álvarez" del distrito de Cascas, Trujillo-2019* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo], https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38158/caceres_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, N. (2022) *Planeamiento estratégico y condiciones de desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría 42 de Chimbote, Áncash, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98241/Castillo_VN-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2017) *Directiva N° 001 - 2017-CEPLAN/PCD Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de*

Desarrollo Nacional. CEPLAN: <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/05/Directiva-2017-03-05-2017.pdf>

Chiavenato, I. (2017) *Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones*, Tercera Edición, Mc GrawHill. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>

Chichanda, E. (2021) *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente*, Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez, Balzar”, Guayas, Ecuador, 2019 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Tumbes]. [http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2624/TE SIS%20-%20CHINCHADA%20REINEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2624/TE%20SIS%20-%20CHINCHADA%20REINEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Choque, D. (2022) *Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito Andrés Avelino Cáceres*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103316/Choque_CDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Córdoba, M. E. (2020). El constructivismo sociocultural lingüístico como teoría pedagógica de soporte para los Estudios Generales. *Revista Nuevo Humanismo*, 8 (1). <http://dx.doi.org/10.15359/rnh.8-1.4>

Cortijo, R. (2020) *Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo 2020*, [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47960/Cortijo_VRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, A. & Villafuerte, C. A. (2022). Strategic Planning of Education. *Comuni@cción*, 13(2), 161-171. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>

Elangovan, N. & Sundaravel, E. (2021). Method of preparing a document for survey instrument validation by experts. *MethodsX* 8, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.mex.2021.101326>.

Ermita & Hade, A. (2020). Teacher's Performance in Public Senior High School (A study in Bungo City, Jambi Province, Indonesia). *Atlantis Press. Advances in*

Social Science, Education and Humanities Research, 463 (1), 333-337. DOI: 10.2991/assehr.k.200819.068

Escribano, E. (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina, *Revista educación*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Flores, L. (2022) *Calidad Educativa y Desempeño Docente en el nivel inicial de las instituciones educativas públicas del Porvenir – Trujillo 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102372/Flores_SLE%20-%20SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y

Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 151-179.

García, S. (2020) Introduction to Business Economics. *Second edition*. Editorial Ediciones Diaz de Santos S.A.

Gómez, L. & Valdés, M. (2019) La evaluación del desempeño docente en la educación superior, *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

Guzmán, J. (2016) ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*. 4(2), 285-358. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Hadi, M.; Martel, C.; Hayta, F.; Rojas, C. & Arias, J. (2023) Metodología de la Investigación, guía para el proyecto de tesis. Primera Edición Digital. Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Doi: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Primera Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana.

- Jibril, T. (2021). The Role of School Leaders in Promoting Community Partnership. *Asian Journal of University Education (AJUE)*, 17(1), 124-133. <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i1.12606>
- Kanya, N.; Bima, A. & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462-1468. 10.11591/ijere.v10i4.21693
- Kim, C.; Kirunda, R.; Mubiru, F.; Rakhmanova, N. & Wynne, L. (2019). A process evaluation of the quality improvement collaborative for a community-based family planning learning site in Uganda. *Gates Open Res*, 3:1481. <https://doi.org/10.12688/gatesopenres.12973.2>
- Mejía, T. (2022) *Planeamiento estratégico y competencias digitales en docentes de instituciones educativas públicas, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94085/Mejia_VTM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Mias, C. D., & Tornimbeni, S. (2021). Metodología, estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología: guía práctica para investigación. Encuentro Grupo Editor.
- MINEDU (2022) *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*, Ministerio de Educación. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- MINEDU (2021) Resolución Ministerial N.º 122-2021-MINEDU. Boletín Oficial. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1747210-122-2021-minedu>
- MINEDU (2020) Resolución Ministerial N.º 005-2020-MINEDU. Boletín Oficial. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/395213-005-2020>
- MINEDU (2019) Minedu inicia la reforma de la Educación Técnico-Productiva. Nota de prensa. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/26616-minedu-inicia-la-reforma-de-la-educacion-tecnico-productiva>

- Moreno, J. (2017) Planeación Estratégica. Primera edición. Fondo editorial Areandino. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/326423532.pdf>
- Munz, S. M. & Colvin, J. (2019) "Examining Students' Learning and Preparation in a Basic Communication Course," *Basic Communication Course Annual*, 31(7). <https://ecommons.udayton.edu/bcca/vol31/iss1/7>
- Muñoz, R. (2023) Gestión institucional y desempeño profesional magisterial en el Instituto de Educación Superior Público Pedagógico, Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, 2022 [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110372/Mu%c3%b1oz_GR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliveira, A. (2018) How to make a strategic communication plan Vol. II. Public and stakeholders. *First edition. UOC Publishing.*
- Palomino, H. (2020) Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017, *Gaceta científica*, 6(1), 7-16. DOI: <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Picado, A. M. & Sergueyevna, N. (2020) La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 10 (1), 96-114. DOI: <https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11610>
- Qian, Z. (2022). On the Role of Teachers' Professional Identity and Well-Being in Their Professional Development. *Frontiers in Psychology*, 13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913708>
- Quispe, B.; Coacalla, C.; Lima, M.; Marcilla, V.; Suarez, A. & Condori, J. (2020) Motivación y desempeño docente. Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Libro electrónico disponible en <https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>
- Ramos, R. R.; Cabrera, G. E.; Urgiles, C. D. y Jara, F. E. (2018) Aspectos metodológicos de la investigación. *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias*, 2 (3), 194-211. DOI: [10.26820/reciamuc/2.\(3\).septiembre.2018.194-211](https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.(3).septiembre.2018.194-211)

- Ravinder, B. & Saraswathi, A.B. (2020) Literature Review Of Cronbachalphacoefficient (A) And Mcdonald's Omega Coefficient (Ω), *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(6), 2943-2949. DOI: 10.13140/RG.2.2.35489.53603
- Rodríguez, R. (2021) *Gestión curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Octavio Mongrut Giraldo, Pacasmayo, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72517/Rodr%20c3%adguez_PRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, M. A.; Poblano, E. R.; Alvarado, L.; González, A. & Rodríguez, M. I. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960>
- Rosales, C. A. y Hernández, L.F. (2020). Autoeficacia académica y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de nutrición. *Revista Electrónica Educare*, 24 (3), 139-155. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194165186007>
- Salim, A. R. (2022). La estructura organizativa en ampliación: un enfoque integrador. *Revista Internacional de Innovación Sistemática*, 7 (3), 53-63. 10.6977/IJoSI.202209_7(3).0005
- Sturgis, P. & Luff, R. (2021) The demise of the survey? A research notes on trends in the use of survey data in the social sciences, 1939 to 2015, *International Journal of Social Research Methodology*, 24:6, 691-696. DOI:10.1080/13645579.2020.1844896
- Sánchez, I.; Ovalles, L. & Pérez, G. (2021). Tilápia de cultivo; análise de competitividade para tomada de decisão de marketing. *Brazilian Journal of Business*, 3(1), 1154-1170. 10.34140/bjbv3n1-066
- Thacker, L. R. (2020). What is the big deal about populations in research? *Progress in Transplantation*, 30(1), 3-3. <https://doi.org/10.1177/1526924819893795>

- Thompson, A.; Strickland III, A. & Janes, A. (2018) Strategic management. Second edition. *McGraw-Hill Interamericana Publishing House*.
- Touriñán, J. M. (2019). The educational relationship is a concept with own meaning, that it requires concordance between values and feelings in each interaction. *Sophia, Philosophy of Education Collection*, (26), 223-279. <https://doi.org/10.17163/soph.n26.2019.07>
- Thuesen, A. A. & Andersen, P. T. (2021). Coordination of village plans and municipal rural and health policies-Can low-hanging fruit be picked?. *Sociologia Ruralis*, 61n(1), 190-211. <https://doi.org/10.1111/soru.12325>
- Valladares, S.; Soto, C.; Vicuña, A. & Jara, G. (2022) La planificación estratégica como mejora del desempeño docente en Perú, *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTE*, 6(22). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.331>
- Vélez, D.; Aragón, R. & Rodríguez, M. (2022) Estudio para la calidad y prospectiva de la Planeación Estratégica organizacional en Educación Superior, *Universidad Politécnica Salesiana*, 32(2022), 151-169. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.04>
- Wing, S.; Wan, Y. & Huey, K. (2020). Enhancing Student Learning and Teacher Development: Does “Assessment for Learning” Matter? *International Journal of Educational Reform*, 29(3), 275-292. <https://doi.org/10.1177/1056787920918595>
- Zarate, D. (2021) Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa 3023 Pedro Paulet Mostajo San Martin de Porras 2021. [Tesis Doctorado. Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62515/Zarate_RD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Planeamiento Estratégico	El planeamiento estratégico involucra el procedimiento estructurado y oficial que una institución realiza para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias esenciales y su finalidad radica en desarrollar planes específicos para poner en práctica estas políticas y estrategias, con el propósito de lograr los objetivos y propósitos fundamentales de la organización. (Boila, 2019)	El planeamiento estratégico es una variable en la cual se evaluará el proceso por el cual se analiza, formula y ejecutan estrategias que van a ser empleadas para la realización de labores, por lo cual emplea un cuestionario politómico de escala ordinal.	Conocimiento integral de la realidad	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de la situación real de la institución. • Plan Estratégico Institucional. 	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
			El futuro deseado	<ul style="list-style-type: none"> • Finalidad publica de la institución. • Priorización de brechas 	
			Políticas y planes coordinados	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de gestión que regulan la Entidad. • Articulación de las políticas públicas del gobierno. 	
			El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de recojo de datos, evaluación y seguimiento. • Análisis y valoración de datos. 	
Desempeño Docente	El desempeño docente, se refiere a la manera en que un educador lleva a cabo su labor profesional en el contexto educativo e involucra todas las actividades y responsabilidades que un docente realiza para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes. (Quispe et al. (2020)	El desempeño docente evalúa la preparación de material del docente, así como este es usado para enseñar y las actividades que emplea para dirigir su labor educacional, por ello este empleará una escala tipo Likert para dar a conocer si este se desarrolla de manera adecuada.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de los estudiantes • Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes. 	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes • Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos 	
			Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activamente con actitud democrática crítica y colaborativa en la gestión. • Establece relaciones de respeto, colaboración y correponsabilidad con las familias de la comunidad 	

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none">• Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.• Ejerce su profesión desde una ética de respeto en los derechos fundamentales de la persona	
--	--	--	---	---	--

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023”									
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Planeamiento estratégico						
<p>¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente en</p>	<p>Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>1. Determinar la relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.</p> <p>2. Determinar la relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.</p> <p>3. Determinar la relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente en</p>	<p>Existe relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.</p> <p>Hipótesis Específica:</p> <p>1. Existe relación entre la dimensión conocimiento integral de la realidad y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.</p> <p>2. Existe relación entre la dimensión futuro deseado y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.</p> <p>3. Existe relación entre la dimensión políticas y planes coordinados y el desempeño docente en una institución</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
			Conocimiento integral de la realidad	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de la situación real de la institución. Plan Estratégico Institucional. 	1-2 3-4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Deficiente [16-37] Regular [38-59] Eficiente [60-80]		
			El futuro deseado	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad pública de la institución. Priorización de brechas 	5-6 7-8				
			Políticas y planes coordinados	<ul style="list-style-type: none"> Documentos de gestión que regulan la Entidad. Articulación de las políticas públicas del gobierno. 	9-10 11-12				
			El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos de recojo de datos, evaluación y seguimiento. Análisis y valoración de datos. 	13-14				
					15-16				
			Variable 2: Desempeño Docente						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Conoce y comprende las características de los estudiantes Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes. 	1-2 3-7	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Bajo [25-58] Regular [59-92] Alto [93-125]		
					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			<ul style="list-style-type: none"> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos 	8-10 11-14

<p>una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023? 4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023?</p>	<p>una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. 4. Determinar la relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.</p>	<p>educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023. 4. Existe relación entre la dimensión seguimiento y evaluación de políticas y planes para la mejora continua y el desempeño docente en una institución educativa de educación superior tecnológica Ayacucho 2023.</p>		<p>disciplinarios y el uso de estrategias y recursos pertinentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos 	15-16		
			<p>Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activamente con actitud democrática crítica y colaborativa en la gestión. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad 	17-18		
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto en los derechos fundamentales de la persona 	21-23 24-25		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Método: No experimental Diseño: Correlacional- Transversal</p>		<p>Población: 32 docentes Muestra: 32 docentes</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptivo: Los resultados obtenidos serán representados mediante gráficos y tablas estadísticas. Inferencial: Para realizar la contrastación de la hipótesis y la prueba de normalidad de los datos, se realizará a través del software SPSS 21.</p>		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el Planeamiento Estratégico

Estimados docentes de la institución, a continuación, se le presenta un cuestionario de 16 preguntas el cual trata de medir el Planeamiento Estratégico que se está llevando en la institución, es importante mencionar que la participación es voluntaria y que su trabajo no se verá afectado desee participar o no de la investigación.

Antes de resolver el cuestionario siga las siguientes instrucciones:

Lea con atención cada pregunta y marque con una "X" en el recuadro al que le corresponda, para ello considere la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 1: Planeamiento Estratégico		Escala				
		1	2	3	4	5
Conocimiento integral de la realidad						
1	¿Se realiza un diagnóstico periódico de la situación real de la institución, incluyendo aspectos como recursos, demanda estudiantil y tendencias educativas?					
2	¿El diagnóstico de la situación abarca aspectos tanto internos como externos que puedan afectar la institución?					
3	¿El Plan Estratégico Institucional se desarrolla con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo?					
4	¿El Plan Estratégico Institucional incluye objetivos medibles y plazos para su consecución?					
El futuro deseado						
5	¿La finalidad pública de la institución está claramente definida en su misión y visión institucional?					
6	¿La institución evalúa regularmente su impacto en la comunidad y ajusta su misión en consecuencia?					
7	¿Se identifican y priorizan las brechas que existen entre los recursos disponibles y las necesidades para lograr la visión de la institución?					
8	¿La institución realiza seguimiento de las acciones tomadas para cerrar las brechas identificadas?					
Políticas y planes coordinados						
9	¿La institución cuenta con políticas y normativas internas que regulan sus actividades académicas y administrativas?					
10	¿Las políticas y normativas internas de la institución se comunican de manera efectiva a todos los miembros de la comunidad académica?					
11	¿La institución se mantiene informada sobre las políticas públicas y estrategias gubernamentales relacionadas con la educación superior técnica?					
12	¿La institución ajusta sus acciones y programas para alinearse con las políticas públicas y contribuir a los objetivos gubernamentales?					
El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua						
13	¿La institución utiliza encuestas, evaluaciones y otros instrumentos para recopilar datos sobre la satisfacción de estudiantes, docentes y personal administrativo?					
14	¿Se realizan revisiones periódicas de los programas académicos y servicios de apoyo para evaluar su efectividad y calidad?					
15	¿Los datos recopilados se analizan para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo institucional?					
16	¿La institución utiliza los resultados de la evaluación y análisis de datos para tomar decisiones informadas y planificar mejoras?					

Baremo:

Nivel	Planeamiento estratégico		Conocimiento integral de la realidad		El futuro deseado		Políticas y planes coordinados		El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Deficiente	16	37	4	9	4	9	4	9	4	9
Regular	38	59	10	15	10	15	10	15	10	15
Eficiente	60	80	16	20	16	20	16	20	16	20

Ficha técnica del instrumento Cuestionario para medir la Planificación Estratégica

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Planificación Estratégica
Autor	Zegarra Vila, Pedro Eduardo
Año	2023
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a la planificación estratégica en docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho.
Bases teóricas	El planeamiento estratégico involucra el procedimiento estructurado y oficial que una institución realiza para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias esenciales y su finalidad radica en desarrollar planes específicos para poner en práctica estas políticas y estrategias, con el propósito de lograr los objetivos y propósitos fundamentales de la organización (Boila, 2019)
Validación	Validado a través del juicio de expertos.
Confiabilidad	La confiabilidad obtenida mediante Alfa de Cronbach fue 0.924, lo que significa que el instrumento es altamente confiable.
Versión	Primera versión
Sujetos de aplicación	Docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho.
Tipo de administración	Cuestionario aplicado de forma presencial en un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho.
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	Escala tipo Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.

Cuestionario para medir el Desempeño Docente

Estimados docentes y trabajadores de la institución, a continuación, se le presenta un cuestionario de 25 preguntas el cual trata de medir el desempeño docente que se está llevando en la institución, es importante mencionar que la participación es voluntaria y que su trabajo no se verá afectado desee participar o no de la investigación.

Antes de resolver el cuestionario siga las siguientes instrucciones:

Lea con atención cada pregunta y marque con una "X" en el recuadro al que le corresponda, para ello considere la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	VARIABLE 2: Desempeño Docente	Escala				
		1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
2	Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula.					
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.					
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.					
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
8	Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.					
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.					
11	Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
12	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
13	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
15	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
16	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos					
Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad						
17	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					

19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.					
20	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
21	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.					
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.					
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
24	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
25	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.					

Baremo:

Nivel	Desempeño Docente		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Bajo	25	58	7	16	9	21	4	9	5	11
Regular	59	92	17	26	22	33	10	15	12	18
Alto	93	125	27	35	34	45	16	20	19	25

Ficha técnica del instrumento Cuestionario para medir el Desempeño Docente

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Docente
Autor	Zarate Ramírez, Dilma
Año	2021
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado al desempeño docente de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho.
Bases teóricas	El desempeño docente se refiere a la manera en que un educador lleva a cabo su labor profesional en el contexto educativo e involucra todas las actividades y responsabilidades que un docente realiza para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes. (Quispe et al., 2020)
Validación	Validado a través del juicio de expertos por Koc-Lem Moya Nelly, Vila Cuadros Ines, Iburguen Cueva Francis Esmeralda y Aguilar Saenz Jose Luis
Confiabilidad	La confiabilidad obtenida mediante Alfa de Cronbach fue 0.947, lo que significa que el instrumento es altamente confiable.
Versión	Primera versión
Sujetos de aplicación	Docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho.
Tipo de administración	Cuestionario aplicado de forma presencial en un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho.
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	Escala tipo Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.

Anexo 04: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023”

Investigador: Zegarra Vila, Pedro Eduardo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023 Esta investigación es desarrollada un estudiante de la escuela de posgrado del programa académico de maestría en la Educación con mención en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del I.E.S.P. Público “Manuel Antonio Hierro Pozo”

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas, al permitirles tener información al respecto. Además, se busca contribuir con esta investigación en el desarrollo del conocimiento científico.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica Ayacucho 2023”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos cada una y se realizará en las instalaciones del I.E.S.P. Público “Manuel Antonio Hierro Pozo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por el responsable del estudio. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar para su bienestar individual, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en contribución para la comunidad científica.

Confidencialidad (principio de justicia):

Toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Zegarra Vila, Pedro Eduardo, email: pezegavi@gmail.com y Docente asesor Villavicencio Palacios Lilette del Carmen, email: lilette2021@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

PARTICIPANTE:

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADOR:

Nombre: Zegarra Vila, Pedro Eduardo

Firma: _____ Fecha: _____

Anexo 05: Ficha de Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Fátima Rocío Oriundo Pacheco
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y Asesoría
Institución donde labora:	IEST Público "Manuel Antonio Hierro Pozo"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Planeamiento Estratégico				
Autor (a):	Zegarra Vila, Pedro Eduardo				
Procedencia:	"Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023"				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, 2023				
Significación:	Nivel	Conocimiento integral de la realidad	El futuro deseado	Políticas y planes coordinados	El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua
	Deficiente	4-9	4-9	4-9	4-9
	Regular	10-15	10-15	10-15	10-15
	Eficiente	16-20	16-20	16-20	16-20

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel del planeamiento estratégico, evaluado por docentes, de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, este se basa en la propuesta realizada por el Centro nacional de Planeamiento Estratégico, el cual considera cuatro dimensiones para realizar una mejor medición del nivel del planeamiento estratégico, estas son: 1)

Conocimiento integral de la realidad, 2) El futuro deseado, 3) Políticas y planes coordinados, y 4) El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua.

Variable	Dimensión	Definición
Planeamiento Estratégico	Conocimiento integral de la realidad	El objetivo es adquirir un profundo entendimiento de la situación presente en una comunidad o área geográfica e involucra comprender cómo las personas viven en ese entorno, sus medios de subsistencia y su nivel de bienestar, para ello se lleva a cabo un análisis minucioso de las variables que caracterizan esta realidad, abarcando la descripción del territorio, los recursos disponibles y sus interconexiones, junto con las condiciones de vida de la población detectando de esta forma los problemas, necesidades y prioridades de la población, así como las zonas que necesitan mejoras en infraestructura y acceso a servicios públicos de alta calidad.
	El futuro deseado	Durante este procedimiento se definen los objetivos que se anhelan alcanzar, se efectúa una evaluación dirigida al porvenir y se modela una representación del ambiente deseado, de esta forma se determinan peutas, oportunidades, riesgos, contextos probables, situaciones de cambio significativo y alertas tempranas que podrían tener un efecto positivo o negativo en la prestación de servicios y el bienestar de la población.
	Políticas y planes coordinados	las políticas públicas son establecidas de manera concertada entre diversos sectores y niveles gubernamentales, con el propósito de alcanzar la visión del territorio deseado a través de metas prioritarias y directrices de acción y son plasmadas en planes que incluyen objetivos, indicadores y metas, los cuales son comprensibles, alcanzables y coherentes con las políticas a nivel estatal, nacional y sectorial.
	El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua	se recolecta y evalúa información de los indicadores definidos en los planes para verificar el avance hacia la realización de la visión del territorio deseado, así como la utilización de los recursos asignados para este fin. Además, se analizan los cambios experimentados en la vida de las personas y se generan informes periódicos que permiten identificar alternativas para mejorar las políticas y los planes, ya sea en términos de diseño o implementación, con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, los informes de seguimiento y evaluación brindan retroalimentación al ciclo de planificación estratégica, impulsando una mejora continua enfocada en obtener resultados beneficiosos para el bienestar de las personas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el planeamiento estratégico elaborado por Zegarra Vila, Pedro Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide el Planeamiento Estratégico en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023

- Primera dimensión: Conocimiento integral de la realidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Conocimiento integral de la realidad en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Diagnóstico de la situación real de la institución.	¿Se realiza un diagnóstico periódico de la situación real de la institución, incluyendo aspectos como recursos, demanda estudiantil y tendencias educativas?				X				X				X	
	¿El diagnóstico de la situación abarca aspectos tanto internos como externos que puedan afectar la institución?				X				X				X	
Plan Institucional. Estratégico	¿El Plan Estratégico Institucional se desarrolla con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo?				X				X				X	
	¿El Plan Estratégico Institucional incluye objetivos medibles y plazos para su consecución?				X				X				X	

- Segunda dimensión: El futuro deseado
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de proyección del futuro deseado en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Finalidad pública de la institución.	¿La finalidad pública de la institución está claramente definida en su misión y visión institucional?				X				X				X	
	¿La institución evalúa regularmente su impacto en la comunidad y ajusta su misión en consecuencia?				X				X				X	
Priorización de brechas	¿Se identifican y priorizan las brechas que existen entre los recursos disponibles y las necesidades para lograr la visión de la institución?				X				X				X	
	¿La institución realiza seguimiento de las acciones tomadas para cerrar las brechas identificadas?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Políticas y planes coordinados
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de efectividad de las Políticas y planes coordinados en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Documentos de gestión que regulan la Entidad.	¿La institución cuenta con políticas y normativas internas que regulan sus actividades académicas y administrativas?				X				X				X	
	¿Las políticas y normativas internas de la institución se comunican de manera efectiva a todos los miembros de la comunidad académica?				X				X				X	
Articulación de las políticas públicas del gobierno.	¿La institución se mantiene informada sobre las políticas públicas y estrategias gubernamentales relacionadas con la educación superior técnica?				X				X				X	
	¿La institución ajusta sus acciones y programas para alinearse con las políticas públicas y contribuir a los objetivos gubernamentales?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua
- Objetivos de la Dimensión: Medir el seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Instrumentos de recojo de datos, evaluación y seguimiento.	¿La institución utiliza encuestas, evaluaciones y otros instrumentos para recopilar datos sobre la satisfacción de estudiantes, docentes y personal administrativo?				✓				✓				✓	
	¿Se realizan revisiones periódicas de los programas académicos y servicios de apoyo para evaluar su efectividad y calidad?				✓				✓				x	
Análisis y valoración de datos.	¿Los datos recopilados se analizan para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo institucional?				✓				✓				✓	
	¿La institución utiliza los resultados de la evaluación y análisis de datos para tomar decisiones informadas y planificar mejoras?				✓				✓				✓	



Mag. Fatima R. Ordóñez Pacheco
 CLAB - 910899

Firma del evaluador
 DNI:28316355

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Desempeño". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Fátima Rocío Oriundo Pacheco
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y Asesoría
Institución donde labora:	IEST Público "Manuel Antonio Hierro Pozo"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Desempeño Docente				
Autor (a):	Zegarra Vila, Pedro Eduardo				
Procedencia:	"Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023"				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, 2023				
Significación:	Nivel	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
	-				
	Bajo	7-16	9-21	4-9	5-11
	Regular	17-26	22-33	10-15	12-18
	Alto	27-35	34-45	16-20	19-25

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel del desempeño docente, evaluado por docentes, de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, este se basa en la propuesta realizada por el Ministerio de Educación, el cual considera cuatro dimensiones para realizar una mejor medición del nivel del desempeño docente, estas son: 1) Preparación para el aprendizaje de

los estudiantes, 2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y 4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Variable	Dimensión	Definición
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Involucra la planificación del trabajo pedagógico, incluyendo la creación del programa de estudios, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, bajo un enfoque intercultural e inclusivo, considerando las características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, y teniendo un dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, buscando elegir materiales educativos, estrategias de enseñanza y métodos de evaluación.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Implica guiar el proceso educativo a través de una perspectiva que reconozca y valore la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Esto se refiere a cómo el docente facilita la enseñanza al fomentar un entorno propicio para el aprendizaje, la gestión de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes y la implementación de diversas estrategias de enseñanza y evaluación, así como la utilización de recursos didácticos adecuados y pertinentes.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Implica involucrarse en la gestión de la institución desde una perspectiva democrática, con el propósito de crear una comunidad de aprendizaje, formando una comunicación efectiva con los diferentes miembros de la comunidad educativa, la participación en la creación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como contribuir a establecer un ambiente institucional positivo, considerando también reconocer y respetar a la comunidad y sus particularidades.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Engloba el conjunto de etapas y actividades que caracterizan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de docentes a través de la capacitación y evaluación continua sobre su labor pedagógica, así como sobre la de sus colegas, el trabajo en equipos, la colaboración con otros educadores y su participación en iniciativas de desarrollo profesional. También implica asumir la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes, y estar informado sobre la elaboración e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Desempeño docente elaborado por Zegarra Vila, Pedro Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide el Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conoce y comprende las características de los estudiantes	Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.				X				X				X	
	Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula.				X				X				X	
Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.				X				X				X	
	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.				X				X				X	
	Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.				X				X				X	
	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				X				X				X	
	Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.				x				x				x	
	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				x				x				x	
	Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.				x				x				x	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				x				x				x	
	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				x				x				x	
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				x				x				x	
	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				x				x				x	
Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				x				x				x	
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos				x				x				x	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.				X				X				X	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.				X				X				X	
	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.				X				X				X	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto e los derechos fundamentales de la persona	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				X				X				X	
	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.				X				X				X	



 Mag. Fatima E. Orjando Pacheco
 CLAS - 810009

Firma del evaluador
 DNI:28316355

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Werner Herber Rupay Alva
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	IEST Público "Manuel Antonio Hierro Pozo"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años() Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Planeamiento Estratégico				
Autor (a):	Zegarra Vila, Pedro Eduardo				
Procedencia:	"Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023"				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, 2023				
Significación:	Nivel	Conocimiento integral de la realidad	El futuro deseado	Políticas y planes coordinados	El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua
	Deficiente	4-9	4-9	4-9	4-9
	Regular	10-15	10-15	10-15	10-15
	Eficiente	16-20	16-20	16-20	16-20

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel del planeamiento estratégico, evaluado por docentes, de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, este se basa en la propuesta realizada por el Centro nacional de Planeamiento Estratégico, el cual considera cuatro dimensiones para realizar una mejor medición del nivel del planeamiento estratégico, estas son: 1)

Conocimiento integral de la realidad, 2) El futuro deseado, 3) Políticas y planes coordinados, y 4) El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua.

Variable	Dimensión	Definición
Planeamiento Estratégico	Conocimiento integral de la realidad	El objetivo es adquirir un profundo entendimiento de la situación presente en una comunidad o área geográfica e involucra comprender cómo las personas viven en ese entorno, sus medios de subsistencia y su nivel de bienestar, para ello se lleva a cabo un análisis minucioso de las variables que caracterizan esta realidad, abarcando la descripción del territorio, los recursos disponibles y sus interconexiones, junto con las condiciones de vida de la población detectando de esta forma los problemas, necesidades y prioridades de la población, así como las zonas que necesitan mejoras en infraestructura y acceso a servicios públicos de alta calidad.
	El futuro deseado	Durante este procedimiento se definen los objetivos que se anhelan alcanzar, se efectúa una evaluación dirigida al porvenir y se modela una representación del ambiente deseado, de esta forma se determinan pautas, oportunidades, riesgos, contextos probables, situaciones de cambio significativo y alertas tempranas que podrían tener un efecto positivo o negativo en la prestación de servicios y el bienestar de la población.
	Políticas y planes coordinados	las políticas públicas son establecidas de manera concertada entre diversos sectores y niveles gubernamentales, con el propósito de alcanzar la visión del territorio deseado a través de metas prioritarias y directrices de acción y son plasmadas en planes que incluyen objetivos, indicadores y metas, los cuales son comprensibles, alcanzables y coherentes con las políticas a nivel estatal, nacional y sectorial.
	El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua	se recolecta y evalúa información de los indicadores definidos en los planes para verificar el avance hacia la realización de la visión del territorio deseado, así como la utilización de los recursos asignados para este fin. Además, se analizan los cambios experimentados en la vida de las personas y se generan informes periódicos que permiten identificar alternativas para mejorar las políticas y los planes, ya sea en términos de diseño o implementación, con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, los informes de seguimiento y evaluación brindan retroalimentación al ciclo de planificación estratégica, impulsando una mejora continua enfocada en obtener resultados beneficiosos para el bienestar de las personas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el planeamiento estratégico elaborado por Zegarra Vila, Pedro Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide el Planeamiento Estratégico en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023

- Primera dimensión: Conocimiento integral de la realidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Conocimiento integral de la realidad en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Diagnóstico de la situación real de la institución.	¿Se realiza un diagnóstico periódico de la situación real de la institución, incluyendo aspectos como recursos, demanda estudiantil y tendencias educativas?				X				X				X	
	¿El diagnóstico de la situación abarca aspectos tanto internos como externos que puedan afectar la institución?				X				X				X	
Plan Institucional. Estratégico	¿El Plan Estratégico Institucional se desarrolla con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo?				X				X				X	
	¿El Plan Estratégico Institucional incluye objetivos medibles y plazos para su consecución?				X				X				X	

- Segunda dimensión: El futuro deseado
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de proyección del futuro deseado en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Finalidad pública de la institución.	¿La finalidad pública de la institución está claramente definida en su misión y visión institucional?				X				X				X	
	¿La institución evalúa regularmente su impacto en la comunidad y ajusta su misión en consecuencia?				X				X				X	
Priorización de brechas	¿Se identifican y priorizan las brechas que existen entre los recursos disponibles y las necesidades para lograr la visión de la institución?				X				X				X	
	¿La institución realiza seguimiento de las acciones tomadas para cerrar las brechas identificadas?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Políticas y planes coordinados
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de efectividad de las Políticas y planes coordinados en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Documentos de gestión que regulan la Entidad.	¿La institución cuenta con políticas y normativas internas que regulan sus actividades académicas y administrativas?				X				X				X	
	¿Las políticas y normativas internas de la institución se comunican de manera efectiva a todos los miembros de la comunidad académica?				X				X				X	
Articulación de las políticas públicas del gobierno.	¿La institución se mantiene informada sobre las políticas públicas y estrategias gubernamentales relacionadas con la educación superior técnica?				X				X				X	
	¿La institución ajusta sus acciones y programas para alinearse con las políticas públicas y contribuir a los objetivos gubernamentales?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua
- Objetivos de la Dimensión: Medir el seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Instrumentos de recojo de datos, evaluación y seguimiento.	¿La institución utiliza encuestas, evaluaciones y otros instrumentos para recopilar datos sobre la satisfacción de estudiantes, docentes y personal administrativo?				X				X				X	
	¿Se realizan revisiones periódicas de los programas académicos y servicios de apoyo para evaluar su efectividad y calidad?				X				X				X	
Análisis y valoración de datos.	¿Los datos recopilados se analizan para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo institucional?				X				X				X	
	¿La institución utiliza los resultados de la evaluación y análisis de datos para tomar decisiones informadas y planificar mejoras?				X				X				X	



Mg. Werner Herber Rupay Alva
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Firma del evaluador
 DNI: 20049718

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Desempeño". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Werner Herber Rupay Alva
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	IEST Público "Manuel Antonio Hierro Pozo"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años() Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Desempeño Docente				
Autor (a):	Zegarra Vila, Pedro Eduardo				
Procedencia:	"Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023"				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, 2023				
Significación:	Nivel	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
	Bajo	7-16	9-21	4-9	5-11
	Regular	17-26	22-33	10-15	12-18
	Alto	27-35	34-45	16-20	19-25

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel del desempeño docente, evaluado por docentes, de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, este se basa en la propuesta realizada por el Ministerio de Educación, el cual considera cuatro dimensiones para realizar una mejor medición del nivel del desempeño docente, estas son: 1) Preparación para el aprendizaje de

los estudiantes, 2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y 4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Variable	Dimensión	Definición
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Involucra la planificación del trabajo pedagógico, incluyendo la creación del programa de estudios, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, bajo un enfoque intercultural e inclusivo, considerando las características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, y teniendo un dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, buscando elegir materiales educativos, estrategias de enseñanza y métodos de evaluación.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Implica guiar el proceso educativo a través de una perspectiva que reconozca y valore la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Esto se refiere a cómo el docente facilita la enseñanza al fomentar un entorno propicio para el aprendizaje, la gestión de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes y la implementación de diversas estrategias de enseñanza y evaluación, así como la utilización de recursos didácticos adecuados y pertinentes.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Implica involucrarse en la gestión de la institución desde una perspectiva democrática, con el propósito de crear una comunidad de aprendizaje, formando una comunicación efectiva con los diferentes miembros de la comunidad educativa, la participación en la creación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como contribuir a establecer un ambiente institucional positivo, considerando también reconocer y respetar a la comunidad y sus particularidades.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Engloba el conjunto de etapas y actividades que caracterizan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de docentes a través de la capacitación y evaluación continua sobre su labor pedagógica, así como sobre la de sus colegas, el trabajo en equipos, la colaboración con otros educadores y su participación en iniciativas de desarrollo profesional. También implica asumir la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes, y estar informado sobre la elaboración e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Desempeño docente elaborado por Zegarra Vila, Pedro Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide el Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conoce y comprende las características de los estudiantes	Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.				X				X				X	
	Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula.				X				X				X	
Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.				X				X				X	
	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.				X				X				X	
	Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.				X				X				X	
	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				X				X				X	
	Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.				X				X				X	
	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				X				X				X	
	Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.				X				X				X	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				X				X				X	
	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				X				X				X	
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				X				X				X	
	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				X				X				X	
Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				X				X				X	
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos				X				X				X	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participación activamente con actitud democrática crítica y colaborativa en la gestión.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.				X				X				X	
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				X				X				X	
Establece relaciones de respeto, colaboración y correponsabilidad con las familias de la comunidad	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.				X				X				X	
	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.				X				X				X	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.				X				X				X	
	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.				X				X				X	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto e los derechos fundamentales de la persona	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				X				X				X	
	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.				X				X				X	



Mg. Werner Herber Rupay Alva
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Firma del evaluador
 DNI: 20049718

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Armanda Castillo Jiménez
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Dirección Regional de Educación Ayacucho
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años() Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Planeamiento Estratégico				
Autor (a):	Zegarra Vila, Pedro Eduardo				
Procedencia:	'Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023'				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, 2023				
Significación:	Nivel	Conocimiento integral de la realidad	El futuro deseado	Políticas y planes coordinados	El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua
	Deficiente	4-9	4-9	4-9	4-9
	Regular	10-15	10-15	10-15	10-15
	Eficiente	16-20	16-20	16-20	16-20

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel del planeamiento estratégico, evaluado por docentes, de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, este se basa en la propuesta realizada por el Centro nacional de Planeamiento Estratégico, el cual considera cuatro dimensiones para realizar una mejor medición del nivel del planeamiento estratégico, estas son: 1)

Conocimiento integral de la realidad, 2) El futuro deseado, 3) Políticas y planes coordinados, y 4) El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua.

Variable	Dimensión	Definición
Planeamiento Estratégico	Conocimiento integral de la realidad	El objetivo es adquirir un profundo entendimiento de la situación presente en una comunidad o área geográfica e involucra comprender cómo las personas viven en ese entorno, sus medios de subsistencia y su nivel de bienestar, para ello se lleva a cabo un análisis minucioso de las variables que caracterizan esta realidad, abarcando la descripción del territorio, los recursos disponibles y sus interconexiones, junto con las condiciones de vida de la población detectando de esta forma los problemas, necesidades y prioridades de la población, así como las zonas que necesitan mejoras en infraestructura y acceso a servicios públicos de alta calidad.
	El futuro deseado	Durante este procedimiento se definen los objetivos que se anhela alcanzar, se efectúa una evaluación dirigida al porvenir y se modela una representación del ambiente deseado, de esta forma se determinan pautas, oportunidades, riesgos, contextos probables, situaciones de cambio significativo y alertas tempranas que podrían tener un efecto positivo o negativo en la prestación de servicios y el bienestar de la población.
	Políticas y planes coordinados	las políticas públicas son establecidas de manera concertada entre diversos sectores y niveles gubernamentales, con el propósito de alcanzar la visión del territorio deseado a través de metas prioritarias y directrices de acción y son plasmadas en planes que incluyen objetivos, indicadores y metas, los cuales son comprensibles, alcanzables y coherentes con las políticas a nivel estatal, nacional y sectorial.
	El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua	se recolecta y evalúa información de los indicadores definidos en los planes para verificar el avance hacia la realización de la visión del territorio deseado, así como la utilización de los recursos asignados para este fin. Además, se analizan los cambios experimentados en la vida de las personas y se generan informes periódicos que permiten identificar alternativas para mejorar las políticas y los planes, ya sea en términos de diseño o implementación, con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, los informes de seguimiento y evaluación brindan retroalimentación al ciclo de planificación estratégica, impulsando una mejora continua enfocada en obtener resultados beneficiosos para el bienestar de las personas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el planeamiento estratégico elaborado por Zegarra Vila, Pedro Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide el Planeamiento Estratégico en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023

- Primera dimensión: Conocimiento integral de la realidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Conocimiento integral de la realidad en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Diagnóstico de la situación real de la institución.	¿Se realiza un diagnóstico periódico de la situación real de la institución, incluyendo aspectos como recursos, demanda estudiantil y tendencias educativas?				X				X				X	
	¿El diagnóstico de la situación abarca aspectos tanto internos como externos que puedan afectar la institución?				X				X				X	
Plan Institucional. Estratégico	¿El Plan Estratégico Institucional se desarrolla con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo?				X				X				X	
	¿El Plan Estratégico Institucional incluye objetivos medibles y plazos para su consecución?				X				X				X	

- Segunda dimensión: El futuro deseado
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de proyección del futuro deseado en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Finalidad pública de la institución.	¿La finalidad pública de la institución está claramente definida en su misión y visión institucional?				X				X				X	
	¿La institución evalúa regularmente su impacto en la comunidad y ajusta su misión en consecuencia?				X				X				X	
Priorización de brechas	¿Se identifican y priorizan las brechas que existen entre los recursos disponibles y las necesidades para lograr la visión de la institución?			X					X				X	
	¿La institución realiza seguimiento de las acciones tomadas para cerrar las brechas identificadas?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Políticas y planes coordinados
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de efectividad de las Políticas y planes coordinados en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Documentos de gestión que regulan la Entidad.	¿La institución cuenta con políticas y normativas internas que regulan sus actividades académicas y administrativas?				X					X				X	
	¿Las políticas y normativas internas de la institución se comunican de manera efectiva a todos los miembros de la comunidad académica?				X					X				X	
Articulación de las políticas públicas del gobierno.	¿La institución se mantiene informada sobre las políticas públicas y estrategias gubernamentales relacionadas con la educación superior técnica?				X					X				X	
	¿La institución ajusta sus acciones y programas para alinearse con las políticas públicas y contribuir a los objetivos gubernamentales?				X					X				X	

- Cuarta dimensión: El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua
- Objetivos de la Dimensión: Medir el seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua en un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Instrumentos de recojo de datos, evaluación y seguimiento.	¿La institución utiliza encuestas, evaluaciones y otros instrumentos para recopilar datos sobre la satisfacción de estudiantes, docentes y personal administrativo?				X				X				X	
	¿Se realizan revisiones periódicas de los programas académicos y servicios de apoyo para evaluar su efectividad y calidad?				X				X				X	
Análisis y valoración de datos.	¿Los datos recopilados se analizan para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo institucional?				X				X				X	
	¿La institución utiliza los resultados de la evaluación y análisis de datos para tomar decisiones informadas y planificar mejoras?				X				X				X	



Armanda Castillo Jiménez
 DNI: 10057486

Firma del evaluador
 DNI: 10057486

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el Desempeño". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Armanda Castillo Jiménez		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctorado (<input type="checkbox"/>)	
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Dirección Regional de Educación Ayacucho		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Desempeño Docente				
Autor (a):	Zegarra Vila, Pedro Eduardo				
Procedencia:	"Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023"				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Docentes de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, 2023				
Significación:	Nivel	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
	Bajo	7-16	9-21	4-9	5-11
	Regular	17-26	22-33	10-15	12-18
	Alto	27-35	34-45	16-20	19-25

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel del desempeño docente, evaluado por docentes, de un instituto de educación superior tecnológica en Ayacucho, este se basa en la propuesta realizada por el Ministerio de Educación, el cual considera cuatro dimensiones para realizar una mejor medición del nivel del desempeño docente, estas son: 1) Preparación para el aprendizaje de

los estudiantes, 2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y 4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Variable	Dimensión	Definición
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Involucra la planificación del trabajo pedagógico, incluyendo la creación del programa de estudios, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, bajo un enfoque intercultural e inclusivo, considerando las características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, y teniendo un dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, buscando elegir materiales educativos, estrategias de enseñanza y métodos de evaluación.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Implica guiar el proceso educativo a través de una perspectiva que reconozca y valore la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Esto se refiere a cómo el docente facilita la enseñanza al fomentar un entorno propicio para el aprendizaje, la gestión de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes y la implementación de diversas estrategias de enseñanza y evaluación, así como la utilización de recursos didácticos adecuados y pertinentes.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Implica involucrarse en la gestión de la institución desde una perspectiva democrática, con el propósito de crear una comunidad de aprendizaje, formando una comunicación efectiva con los diferentes miembros de la comunidad educativa, la participación en la creación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como contribuir a establecer un ambiente institucional positivo, considerando también reconocer y respetar a la comunidad y sus particularidades.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Engloba el conjunto de etapas y actividades que caracterizan la formación y crecimiento de la comunidad profesional de docentes a través de la capacitación y evaluación continua sobre su labor pedagógica, así como sobre la de sus colegas, el trabajo en equipos, la colaboración con otros educadores y su participación en iniciativas de desarrollo profesional. También implica asumir la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes, y estar informado sobre la elaboración e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el Desempeño docente elaborado por Zegarra Vila, Pedro Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide el Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológica, Ayacucho-2023

- Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conoce y comprende las características de los estudiantes	Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.				X				X				X	
	Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula.				X				X				X	
Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.				X				X				X	
	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.				X				X				X	
	Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.				X			X					X	
	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				X				X				X	
	Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.				X				X			X		

- Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.				X				X				X	
	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				X				X				X	
	Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.				X				X				X	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				X				X				X	
	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				X				X				X	
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				X				X				X	
	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				X				X				X	
Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				X				X				X	
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos				X				X				X	

- Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participación activamente con actitud democrática crítica y colaborativa en la gestión.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.				X				X				X	
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				X				X				X	
Establece relaciones de respeto, colaboración y correponsabilidad con las familias de la comunidad	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.				X				X				X	
	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				X				X			X		

- Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de un instituto de educación superior tecnológica.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.				X				X				X	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.				X				X				X	
	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.				X				X				X	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto e los derechos fundamentales de la persona	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				X				X				X	
	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.				X				X				X	



Armanda Castillo Jimenez
 DNI: 10057486

Firma del evaluador
 DNI:10057486

Anexo 6: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento estratégico	,213	32	,001	,874	32	,001
Desempeño Docente	,217	32	,001	,904	32	,008

Nota: Elaboración propia

Se realizó la prueba de normalidad y se utilizó los resultados de Shapiro -Wilk dado a que la muestra de estudio es menor a cincuenta unidades.

Para la variable planeamiento estratégico la significancia fue de 0,001 y para la variable desempeño docente la significancia fue de 0,008. Dado a que estos resultados son menores a 0,05 se pudo determinar que las variables no cuentan con criterios de normalidad por ello se determinó que para realizar la comprobación de la hipótesis era necesario usar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Anexo 7: Confiabilidad de instrumentos. Cálculo de Alfa de Cronbach

VARIABLE 1: Planeamiento estratégico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se realiza un diagnóstico periódico de la situación real de la institución, incluyendo aspectos como recursos, demanda estudiantil y tendencias educativas?	53,9375	112,835	,571	,921
¿El diagnóstico de la situación abarca aspectos tanto internos como externos que puedan afectar la institución?	53,9688	107,386	,747	,916
¿El Plan Estratégico Institucional se desarrolla con la participación de docentes, estudiantes y personal administrativo?	54,2188	113,015	,643	,920
¿El Plan Estratégico Institucional incluye objetivos medibles y plazos para su consecución?	54,0000	110,323	,671	,918
¿La finalidad pública de la institución está claramente definida en su misión y visión institucional?	54,0000	108,516	,713	,917
¿La institución evalúa regularmente su impacto en la comunidad y ajusta su misión en consecuencia?	54,0938	110,475	,614	,920

¿Se identifican y priorizan las brechas que existen entre los recursos disponibles y las necesidades para lograr la visión de la institución?	53,9688	112,096	,523	,923
¿La institución realiza seguimiento de las acciones tomadas para cerrar las brechas identificadas?	53,9688	113,709	,572	,921
¿La institución cuenta con políticas y normativas internas que regulan sus actividades académicas y administrativas?	53,8125	109,964	,604	,920
¿Las políticas y normativas internas de la institución se comunican de manera efectiva a todos los miembros de la comunidad académica?	53,9063	112,539	,526	,922
¿La institución se mantiene informada sobre las políticas públicas y estrategias gubernamentales relacionadas con la educación superior técnica?	54,1875	114,093	,522	,922
¿La institución ajusta sus acciones y programas para alinearse con las políticas públicas y contribuir a los objetivos gubernamentales?	54,1250	111,532	,564	,921
¿La institución utiliza encuestas, evaluaciones y otros instrumentos para recopilar datos sobre la satisfacción de estudiantes, docentes y personal administrativo?	53,9063	109,765	,618	,920

¿Se realizan revisiones periódicas de los programas académicos y servicios de apoyo para evaluar su efectividad y calidad?	54,0938	108,023	,733	,917
¿Los datos recopilados se analizan para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo institucional?	53,8750	105,339	,786	,915
¿La institución utiliza los resultados de la evaluación y análisis de datos para tomar decisiones informadas y planificar mejoras?	53,8438	108,330	,695	,918

VARIABLE 2: Desempeño Docente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Conoce las características y necesidades para elaborar sus sesiones de aprendizaje.	86,8750	238,048	,618	,945
Elabora su programación anual acorde a la realidad de su aula.	87,2813	233,047	,692	,944
Contextualiza los contenidos curriculares en función a los niveles de desarrollo, estilo de aprendizaje de la realidad de su aula.	87,2813	232,983	,670	,944
Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	86,9688	235,386	,618	,945
Diseña los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés de los estudiantes.	86,7500	233,677	,656	,944
Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	87,1250	241,468	,476	,946

Diseña las secuencias y estructuras de las sesiones de aprendizajes hacia el logro esperado de aprendizaje y distribuye el tiempo.	87,0313	232,418	,689	,944
Fomenta relaciones interpersonales, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, con y entre los estudiantes.	86,9063	230,991	,708	,943
Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	86,8750	229,081	,731	,943
Resuelve conflictos reflexionando en diálogo permanente con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, discriminación, exclusión y normas concertadas de convivencia.	86,9375	236,512	,562	,945
Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	87,1250	235,210	,612	,945
Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	87,3125	238,609	,523	,946
Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	87,1875	233,254	,679	,944

Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	87,2188	237,209	,589	,945
Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	86,8750	235,597	,654	,944
Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos	87,0625	231,544	,693	,944
Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	87,2188	231,015	,686	,944
Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	87,0313	238,160	,685	,944
Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.	87,0000	242,903	,407	,947
Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	86,8750	234,500	,642	,944
Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes con la comunidad de profesionales.	87,0313	231,580	,672	,944

Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	87,0000	237,742	,554	,945
Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	87,1563	235,104	,639	,944
Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	86,8125	236,609	,607	,945
Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.	86,8125	236,867	,574	,945

Anexo 8: Resumen de resultados obtenidos de la aplicación de Instrumentos

Variables:	Planeamiento estratégico																							TOTAL VARIABLE		
Dimensiones:	Conocimiento integral de la realidad						El futuro deseado						Políticas y planes coordinados						El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua						Suma	Nivel
Items: Encuesta:	I-1	I-2	I-3	I-4	Suma	Nivel	I-5	I-6	I-7	I-8	Suma	Nivel	I-9	I-10	I-11	I-12	Suma	Nivel	I-13	I-14	I-15	I-16	Suma	Nivel	Suma	Nivel
T-1	4	3	3	2	12	Regular	4	3	4	3	14	Regular	5	4	5	4	18	Eficiente	2	3	3	4	12	Regular	56	Regular
T-2	5	4	4	4	17	Eficiente	5	5	3	5	18	Eficiente	5	5	3	3	16	Eficiente	5	4	4	4	17	Eficiente	68	Eficiente
T-3	3	5	3	3	14	Regular	5	3	5	5	18	Eficiente	5	3	5	3	16	Eficiente	4	3	5	3	15	Regular	63	Eficiente
T-4	3	4	5	5	17	Eficiente	5	5	3	4	17	Eficiente	5	4	4	3	16	Eficiente	5	5	5	3	18	Eficiente	68	Eficiente
T-5	4	3	3	4	14	Regular	3	5	3	4	15	Regular	4	5	5	5	19	Eficiente	3	4	4	5	16	Eficiente	64	Eficiente
T-6	2	3	3	2	10	Regular	2	3	3	3	11	Regular	3	3	2	2	10	Regular	2	3	2	2	9	Deficiente	40	Regular
T-7	3	3	2	4	12	Regular	3	2	4	3	12	Regular	4	3	4	4	15	Regular	4	4	3	4	15	Regular	54	Regular
T-8	4	4	3	4	15	Regular	3	2	2	2	9	Deficiente	3	2	4	2	11	Regular	4	2	3	4	13	Regular	48	Regular
T-9	4	5	4	4	17	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	72	Eficiente
T-10	4	4	4	5	17	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	4	5	4	5	18	Eficiente	4	5	4	5	18	Eficiente	70	Eficiente
T-11	3	2	2	2	9	Deficiente	2	2	3	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	2	2	2	2	8	Deficiente	38	Regular
T-12	3	4	3	4	14	Regular	3	5	5	5	18	Eficiente	3	4	3	3	13	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	65	Eficiente
T-13	4	5	5	4	18	Eficiente	5	5	3	3	16	Eficiente	3	5	3	5	16	Eficiente	4	3	5	5	17	Eficiente	67	Eficiente
T-14	5	5	3	3	16	Eficiente	3	3	5	4	15	Regular	5	4	3	2	14	Regular	5	4	5	5	19	Eficiente	64	Eficiente
T-15	5	3	4	5	17	Eficiente	4	3	4	5	16	Eficiente	5	3	4	5	17	Eficiente	5	4	5	3	17	Eficiente	67	Eficiente
T-16	3	4	5	5	17	Eficiente	5	3	3	4	15	Regular	3	4	3	5	15	Regular	3	5	5	3	16	Eficiente	63	Eficiente
T-17	2	2	2	3	9	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	3	2	2	2	9	Deficiente	2	2	3	3	10	Regular	37	Deficiente
T-18	2	2	3	3	10	Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	2	3	2	9	Deficiente	2	3	2	2	9	Deficiente	38	Regular
T-19	5	3	3	4	15	Regular	3	3	3	5	14	Regular	5	5	3	3	16	Eficiente	5	3	5	5	18	Eficiente	63	Eficiente
T-20	3	4	3	3	13	Regular	4	4	3	4	15	Regular	4	4	4	4	16	Eficiente	4	3	3	4	14	Regular	58	Regular
T-21	3	4	3	4	14	Regular	4	4	3	3	14	Regular	4	3	3	4	14	Regular	3	4	4	4	15	Regular	57	Regular
T-22	5	5	4	5	19	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	3	3	5	4	15	Regular	3	5	4	4	16	Eficiente	69	Eficiente
T-23	4	3	4	3	14	Regular	4	4	5	3	16	Eficiente	5	3	3	4	15	Regular	5	3	5	4	17	Eficiente	62	Eficiente
T-24	4	4	4	3	15	Regular	4	5	5	4	18	Eficiente	3	5	3	3	14	Regular	4	3	4	3	14	Regular	61	Eficiente
T-25	3	2	3	2	10	Regular	2	3	3	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	2	2	2	9	Deficiente	42	Regular
T-26	4	2	3	2	11	Regular	3	2	3	3	11	Regular	2	4	2	3	11	Regular	2	2	2	2	8	Deficiente	41	Regular
T-27	3	3	3	3	12	Regular	3	4	2	2	11	Regular	2	4	2	3	11	Regular	4	2	3	3	12	Regular	46	Regular
T-28	3	5	4	4	16	Eficiente	5	3	3	4	15	Regular	5	5	3	3	16	Eficiente	3	4	3	4	14	Regular	61	Eficiente
T-29	5	4	3	4	16	Eficiente	3	3	5	4	15	Regular	3	5	4	3	15	Regular	4	3	5	5	17	Eficiente	63	Eficiente
T-30	4	5	4	4	17	Eficiente	5	5	5	3	18	Eficiente	5	3	4	4	16	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	71	Eficiente
T-31	3	2	2	3	10	Regular	3	2	4	3	12	Regular	2	3	2	2	9	Deficiente	4	3	2	3	12	Regular	43	Regular
T-32	5	5	4	5	19	Eficiente	3	4	3	3	13	Regular	5	3	4	5	17	Eficiente	3	4	3	5	15	Regular	64	Eficiente

Variables:	Desempeño Docente																																		
Dimensiones:	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes									Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes									Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						TOTAL VARIABLE				
Items: Encuesta:	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	Suma	Nivel	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	Suma	Nivel	I-17	I-18	I-19	I-20	Suma	Nivel	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	Suma	Nivel	Suma	Nivel
T-1	4	4	3	5	5	4	4	29	Alto	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40	Alto	3	4	4	3	14	Regular	5	4	4	5	5	23	Alto	106	Alto
T-2	4	5	5	3	5	5	5	32	Alto	5	5	3	4	5	5	3	4	4	38	Alto	3	5	3	4	15	Regular	5	5	4	4	3	21	Alto	106	Alto
T-3	5	4	3	4	5	3	5	29	Alto	4	5	3	5	3	4	3	5	5	37	Alto	4	4	3	3	14	Regular	4	3	3	4	3	17	Regular	97	Alto
T-4	5	3	3	4	5	4	4	28	Alto	4	3	3	5	5	4	3	4	3	34	Alto	4	4	3	4	15	Regular	3	5	5	4	5	22	Alto	99	Alto
T-5	5	4	5	3	3	4	3	27	Alto	4	4	5	4	3	4	4	4	3	35	Alto	4	4	3	5	16	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	102	Alto
T-6	3	2	3	3	3	3	3	20	Regular	2	2	2	2	3	3	2	3	3	22	Regular	2	3	3	3	11	Regular	3	3	3	2	2	13	Regular	66	Regular
T-7	3	3	2	4	4	4	3	23	Regular	3	4	4	2	2	3	2	2	3	25	Regular	2	3	4	2	11	Regular	4	2	2	3	4	15	Regular	74	Regular
T-8	3	2	3	4	4	4	3	23	Regular	4	3	4	2	2	4	2	4	2	27	Regular	2	4	2	4	12	Regular	4	4	3	4	3	18	Regular	80	Regular
T-9	4	5	5	5	5	4	4	32	Alto	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	Alto	4	5	4	5	18	Alto	5	4	4	4	5	22	Alto	113	Alto
T-10	4	4	5	5	5	4	5	32	Alto	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	4	5	24	Alto	117	Alto
T-11	3	2	2	2	3	2	2	16	Bajo	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24	Regular	2	2	3	2	9	Bajo	2	3	2	3	3	13	Regular	62	Regular
T-12	5	3	5	4	4	3	5	29	Alto	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38	Alto	4	4	4	5	17	Alto	5	5	4	3	3	20	Alto	104	Alto
T-13	3	3	3	3	5	3	4	24	Regular	5	5	3	3	5	3	5	5	3	37	Alto	3	5	3	4	15	Regular	4	4	5	5	5	23	Alto	99	Alto
T-14	4	2	4	4	3	3	2	22	Regular	2	2	5	3	2	4	4	3	2	27	Regular	4	4	5	5	18	Alto	4	3	4	4	5	20	Alto	87	Regular
T-15	4	3	3	5	3	5	4	27	Alto	5	5	4	3	3	3	4	3	5	35	Alto	3	4	4	5	16	Alto	3	4	4	5	5	21	Alto	99	Alto
T-16	3	4	5	4	5	3	3	27	Alto	4	3	5	3	3	4	4	4	4	34	Alto	4	3	3	5	15	Regular	5	3	3	5	5	21	Alto	97	Alto
T-17	2	3	2	3	3	2	2	17	Regular	2	3	2	2	3	2	2	3	2	21	Bajo	2	3	3	3	11	Regular	2	3	3	2	3	13	Regular	62	Regular
T-18	3	2	3	3	2	2	2	17	Regular	3	3	2	3	2	2	2	3	2	22	Regular	2	3	3	3	11	Regular	3	3	2	3	3	14	Regular	64	Regular
T-19	4	4	4	5	4	3	5	29	Alto	4	5	3	3	5	4	5	5	4	38	Alto	5	4	5	4	18	Alto	3	3	4	5	4	19	Alto	104	Alto
T-20	3	4	4	4	4	4	4	27	Alto	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	4	4	3	4	18	Regular	90	Regular
T-21	4	4	4	3	3	3	4	25	Regular	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31	Regular	4	4	4	3	15	Regular	4	3	4	4	3	18	Regular	89	Regular
T-22	4	5	3	5	3	4	5	29	Alto	4	5	5	4	3	5	4	5	4	39	Alto	5	3	4	3	15	Regular	3	5	3	4	5	20	Alto	103	Alto
T-23	4	4	4	3	5	5	4	29	Alto	4	5	4	4	4	3	5	3	4	36	Alto	4	4	5	4	17	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	104	Alto
T-24	4	4	3	5	4	3	3	26	Regular	3	4	5	5	3	5	3	5	4	37	Alto	5	4	3	4	16	Alto	5	3	5	4	4	21	Alto	100	Alto
T-25	3	3	2	2	3	3	3	19	Regular	2	2	3	3	3	2	3	3	2	23	Regular	2	3	2	2	9	Bajo	2	3	3	3	3	14	Regular	65	Regular
T-26	4	2	2	4	3	3	3	21	Regular	3	3	3	2	4	2	4	3	3	27	Regular	4	3	4	4	15	Regular	2	3	4	3	2	14	Regular	77	Regular
T-27	4	2	2	2	2	4	4	20	Regular	2	2	2	4	3	4	3	4	2	26	Regular	3	3	4	3	13	Regular	2	2	2	4	4	14	Regular	73	Regular
T-28	4	3	3	4	5	3	5	27	Alto	5	3	4	5	3	3	3	4	4	34	Alto	3	4	5	4	16	Alto	4	5	3	5	4	21	Alto	98	Alto
T-29	4	3	3	4	5	3	4	26	Regular	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	Regular	5	3	5	4	17	Alto	5	3	3	5	4	20	Alto	93	Alto
T-30	5	4	4	4	4	4	3	28	Alto	5	4	4	5	5	3	5	5	5	41	Alto	3	3	4	5	15	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	100	Alto
T-31	2	3	3	2	3	4	2	19	Regular	4	4	4	3	2	2	3	3	4	29	Regular	2	3	3	3	11	Regular	2	4	2	3	3	14	Regular	73	Regular
T-32	5	5	3	3	5	5	4	30	Alto	5	4	5	4	3	3	3	3	5	35	Alto	5	3	4	5	17	Alto	4	3	3	3	3	16	Regular	98	Alto

Anexo 10: Solicitud de permiso para aplicación de Instrumento

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÙBLICO
MANUEL ANTONIO HIERRO POZO - AYACUCHO

MESA DE PARTES

04 SEP 2023

Nº Doc. 4657022

Folio Nº 01 Hora 12:29

Nº Exp. 3735863 Firma: 

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Solicito: Autorización y permiso para realizar trabajo de investigación (Tesis)

Señor Director del IEST. Público Manuel Antonio Hierro Pozo
Dr. Carlos Fernando Cavero Sánchez
Ciudad

Yo, **Pedro Eduardo Zagarra Vila**, docente nombrado del IEST público Manuel Antonio Hierro Pozo, con DNI 28590780, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que habiendo culminado mis estudios de post grado en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, vengo realizando mi trabajo de investigación cuyo título es "Planeamiento Estratégico y Desempeño Docente en un instituto de educación superior tecnológico, Ayacucho-2023" (Tesis para optar el grado de Maestría).

Solicito su autorización y permiso por escrito para poder realizar dicha investigación y la aplicación de los instrumentos de recolección de datos con los docentes de la institución a su cargo.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser de justicia

Ayacucho, 04 de septiembre del 2023



Lic. Pedro Eduardo Zagarra Vila
DNI: 28590780

Anexo 11: carta de aceptación de aplicación de Instrumento



"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Ayacucho, septiembre 04 del 2023.

CARTA N°002-2023-IEST.Púb. "MAHP"/DG

SEÑOR:

Lic. **PEDRO EDUARDO ZEGARRA VILA**
Docente Nombrado del IEST Público "MAHP"

CIUDAD. -

De mi mayor consideración:

Por intermedio del presente me dirijo a usted, para expresar el saludo cordial a nombre del IEST. Público. "Manuel Antonio Hierro Pozo", a la vez Autorizo la realización de la investigación titulada "Planeamiento estratégico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico, Ayacucho - 2023", con fines de la elaboración de una tesis.



Acentamento:


INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
MANUEL ANTONIO HIERRO POZO
Dr. Carlos Fernando Cervera Sánchez
DIRECTOR GENERAL (e)

Cc:
Archivo
C/RESPONDIENTE
KON/Sec